

**”Tää työ ei niinku lopu ikinä”**  
- ammattikorkeakouluopettajien stressikokemukset  
ja työstä palautuminen

Helsingin yliopisto  
Kasvatustieteellinen tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Kasvatustiede  
Elokuu 2021  
Riikka Tuominen

Ohjaajat: Auli Toom,  
Kirsi Pyhälto,  
Liisa Postareff, Viivi Virtanen



Tiedekunta - Fakultet – Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta		
Tekijä - Författare – Author Riikka Tuominen		
Työn nimi - Arbetets titel "Tää työ ei niinku lopu ikinä" – ammattikorkeakouluopettajien stressikokemukset ja työstä palautuminen		
Title "This job never ends" – Polytechnic teachers stress experiences and recovery from work in University of applied sciences		
Oppiaine - Läroämne – Subject Kasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Auli Toom, Kirsi Pyhältö, Liisa Postareff, Viivi Virtanen	Aika - Datum - Month and year 8/2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 61 s
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p><b>Tausta ja tavoitteet.</b> Työstressi vaikuttaa opettajien psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, lisää kustannuksia ja sairauspoissaoloja ja vaikuttaa työn tuottavuuteen. Pitkittynyt, kova stressi on yhteydessä opettajien alhaisempaan työtyytyväisyyteen. Opettajien hyvinvoinnin heikkeneminen vaikuttaa negatiivisesti myös opiskelijoiden oppimiseen. Työstä palautuminen on tärkeää terveyden, työkyvyn ja opettajan oman hyvinvoinnin kannalta. Nykypäivän työelämässä palautumiselle jäävä aika on vähentynyt ja yksilön on entistä enemmän huolehdittava itse omasta hyvinvoinnistaan ja palautumisestaan. Onnistunut palautuminen estää tehokkaasti työn vaatimusten kehittymistä stressitekijöiksi. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä työn elementit ammattikorkeakouluopettajat kokevat työssään stressaaviksi, millaisia vaikutuksia he kokevat työstressillä olevan, millaisia palautumisen keinoja heillä on käytössään ja mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumisen onnistumista.</p> <p><b>Menetelmät.</b> Tutkielmassa analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin 22 ammattikorkeakouluopettajan haastattelua, jossa he kertovat osana laajempaa teemahaastattelua omasta hyvinvoinnistaan, stressikokemuksistaan ja työstä palautumisestaan. Haastatteluaineisto on kerätty loppuvuodesta 2019.</p> <p><b>Tulokset ja johtopäätökset.</b> Ammattikorkeakouluopettajat kokevat liian suuren työmäärän, epätasaisen kuormituksen ja kiireen eniten stressaaviksi elementeiksi omassa työssään. Stressikokemusten vaikutusten tarkastelu osoitti, että opettajat kokevat työstressin vaikuttavan heihin ennen kaikkea psyykkisesti. Fyysisistä vaikutuksista erityisesti uneen liittyvät ongelmat heijastuivat opettajien jaksamiseen. Palautumisen keinojen tarkastelu osoitti, että ammattikorkeakouluopettajat kokevat tärkeimmiksi palautumisen keinoiksi harrastukset ja sosiaaliset suhteet. Suurin osa ammattikorkeakouluopettajista kokee haasteita työstä palautumisessaan. Valtaosa opettajista kokee, että palautuminen ei ole riittävää tai se on vain kausittaista. Kiire ja liian suuri työmäärä osoittautuivat suurimmiksi esteiksi sille, ettei palautuminen aina onnistu.</p>		
Avainsanat – Nyckelord stressi, työstressi, palautuminen, stressin vaikutukset		
Keywords stress, work stress, recovery, effects of stress		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet – Faculty <b>Faculty of Educational Sciences</b>		
Tekijä - Författare – Author <b>Riikka Tuominen</b>		
Työn nimi - Arbetets titel <b>"Tää työ ei niinku lopu ikinä" – ammattikorkeakouluopettajien stressikokemukset ja työstä palautuminen</b>		
Title <b>"This job never ends" – Polytechnic teachers' stress experiences and recovery from work in University of applied sciences</b>		
Oppiaine - Läroämne – Subject <b>Education</b>		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor <b>Master's Thesis / Auli Toom, Kirsi Pyhältö, Liisa Postareff, Viivi Virtanen</b>	Aika - Datum - Month and year <b>8/2021</b>	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages <b>61 pp.</b>
<b>Tiivistelmä - Referat – Abstract</b> <i><b>Objective of the study</b></i> Work stress affects teachers mental and physical well-being, increases costs and sick leave, and affects work productivity. Prolonged, intense stress is associated with lower job satisfaction. The decline of teachers' well-being also has a negative effect on students' learning. Recovery from work is important for health, ability to work and the teacher's own well-being. In today's working life, the time left for recovery has decreased and the individual must take more and more care of his or her own well-being and recovery. Successful recovery effectively prevents work demands from developing into stressors. The aim of this study was to find out which elements of work polytechnic teachers find stressful in their work, what effects they perceive as work stress, what means of recovery they have at their disposal and what things may prevent success of recovery.		
<b>Methods</b> The 22 interviews were analysed using qualitative content analysis, in which they report on their own well-being, stress experiences and recovery from work as part of a broader thematic interview. The interview material has been collected since the end of 2019.		
<b>Results and conclusions</b> Polytechnic teachers perceive excessive workload, uneven workload and hurry as the most stressful elements in their own work. An examination of the effects of stress experiences showed that teachers perceive that work stress affects them above all mentally. Of the physical effects, sleep-related problems in particular were reflected in teachers' coping. An examination of the means of recovery showed that polytechnic teachers consider hobbies and social relationships to be the most important means of recovery. Most polytechnic teachers experience challenges in recovering from work. The majority of teachers feel that recovery is not enough or is only seasonal. Haste and too much work proved to be the biggest obstacles to recovery not always succeeding.		
Avainsanat – Nyckelord <b>stressi, työstressi, palautuminen, stressin vaikutukset</b>		
Keywords <b>stress, work stress, recovery, effects of stress</b>		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited <b>City Centre Campus Library – Helda / E-thesis (opinnäytteet)</b>		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

# Sisällys

1	JOHDANTO .....	1
2	STRESSI.....	5
	2.1 Työstressi ja sen historia .....	5
	2.2 Stressaavat tekijät opettajan työssä .....	7
	2.3 Työstressin vaikutukset .....	10
	2.4 Stressin vähentäminen .....	14
3	PALAUTUMINEN .....	16
	3.1 Työstä palautuminen .....	16
	3.2 Palautumisen keinot .....	20
	3.3 Voimavara- ja kuormitustekijöiden tasapaino.....	23
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE .....	24
5	MENETELMÄ.....	25
	5.1 Tutkimuskontekstin kuvaus.....	25
	5.2 Tutkimusjoukko .....	26
	5.3 Tutkimusaineiston keruu ja kuvaus .....	28
	5.4 Aineiston analyysi .....	28
6	TULOKSET .....	30
	6.1 Stressiä aiheuttavat tekijät opettajien työssä .....	30
	6.2 Työstressin vaikutukset .....	37
	6.3 Palautumisen keinot .....	42
	6.4 Palautumisen esteet .....	47
7	POHDINTA .....	50
	7.1 Tutkimuksen luotettavuus .....	50
	7.2 Tulokset aiemman kirjallisuuden valossa.....	52
	7.3 Tulosten hyödyntäminen ja aiheita jatkotutkimukselle .....	55
	LÄHTEET .....	57

## TAULUKOT

Taulukko 1. Esimerkkejä haastavasta ja heikentävästä paineesta .....	11
Taulukko 2. Organisaatiotasoiset toimenpiteet työhön liittyvän stressin vähentämiseksi .....	16
Taulukko 3. Työn stressaavat elementit ja mainintojen määrät ammattikorkeakouluopettajien (N=22) haastatteluaineistossa .....	30
Taulukko 4. Työstressin vaikutukset ja mainintojen määrät ammattikorkeakouluopettajien (N=22) haastatteluaineistossa .....	38
Taulukko 5. Palautumisen keinot ja mainintojen määrät ammattikorkeakouluopettajien (N=22) haastatteluaineistossa .....	43
Taulukko 6. Ammattikorkeakouluopettajien (N=22) kokemus oman palautumisen riittävydestä .....	47

## KUVIOT

Kuvio 1. Stressin muuttuminen negatiiviseksi ja sen vaikutukset mieleen ja terveyteen .....	12
Kuvio 2. Palautumiseen vaikuttavat tekijät työssä ja vapaa-ajalla .....	19
Kuvio 3. Palautumisen mekanismit ja niihin liittyvät väittämät.....	22
Kuvio 4. Vaatimusten ja voimavarojen malli .....	24

# 1 Johdanto

Kansallisten työuupumustutkimusten mukaan opettajat kärsivät eniten työuupumuksesta verrattuna muihin akateemisiin ammattilaisiin ja ihmissuhdetyöläisiin (Onnismaa 2010, Soini ym. 2012, 9 mukaan). Työhönsä kyynistynyt opettaja voi olla etäinen ja kylmä oppilaitaan kohtaan (Hakanen ym. 2006, 498). Työuupumus häiritsee myös unta, joka selittää osittain työuupumuksen oireena ilmenevää toimintakyvyn heikkenemistä (Sallinen & Ahola 2012, 86-87). Opettajan työssä on paljon sekä määrällisiä että myös laadullisia kuormitustekijöitä ja opettajan työ on sekä emotionaalisesti, sosiaalisesti että kognitiivisesti vaativaa. (Mauno ym. 2017, 67.) Määrällistä ylikuormitusta työssä pidetään myös yhtenä suurimmista palautumista estävistä tekijöistä, koska se rajoittaa työstä palautumista monilla eri tavoilla (Sonnetag & Bayer 2005, 395-396).

Työstressin tutkimuksella on pitkä historia. Työperäinen stressi on yksilöllinen kokemus, joka liittyy työhön, työyhteisöön tai työolosuhteisiin (Kivimäki ym. 2019, 433). Tutkimuksissa on todettu, että työstressi vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja sekä psyykkiseen että fyysiseen hyvinvointiin (Kinnunen-Amoroso 2017, 913). Työstressin on todettu lisäävän kustannuksia ja sairauspoissaoloja, sekä vaikuttavan työn tuottavuuteen (Hassard & Cox 2015; Kinnunen-Amoroso 2017). Stressireaktio on automaattinen ja parhaimmillaan auttaa ihmistä kohti huippusuorituksia, mutta liian kauan jatkuva kuormitus johtaa vaikutusten kääntymiseen negatiiviseksi (Manka 2016). Yksilön reaktiot stressitekijöihin voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäkestoisiin, psyykkisiin ja somaattisiin. Psyykkiset reaktiot näkyvät tunne-elämässä, kognitiivisissa toiminnoissa ja käyttäytymisessä. Somaattisia reaktioita ovat kivut, säryt ja erilaiset häiriöt elimistön toiminnoissa. (Kinnunen 2019, 218.) Pitkään jatkunut työstressi johtaa työuupumukseen (Maslach & Leiter 2016, 103), jonka tyypillisimpiä oireita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Kivimäki ym. 2019, 424).

Työstä palautuminen on tärkeää niin terveyden, työkyvyn kuin yksilön oman hyvinvoinninkin kannalta ja siitä tulisi huolehtia joka päivä sekä työssä että myös

vapaa-ajalla (Työterveyslaitos, 2021). Palautumisen haasteet ja niiden lisääntyvyys ovat selvästi nähtävissä työelämässä. Nykypäivän yhä rajattomammassa työelämässä levolle ja palautumiselle jäävä aika on oleellisesti vähentynyt. Rajattomuus merkitsee myös sitä, että yksilön on entistä enemmän osattava itse organisoida omia töitään ja huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan ja palautumisestaan (Kinnunen 2019, 227-228). Palautumiseen liittyvää tutkimusta on sen merkityksellisyydestä huolimatta tehty huomattavasti työstressitutkimusta vähemmän. Jokaisen olisi hyvä tuntea oma henkilökohtainen palautumisen tarpeensa, koska riittämätön palautuminen ennustaa myöhemmin ilmeneviä psykosomaattisia oireita, työstä poissaoloja ja työuupumusta (Manka 2015, Palautuminen). Palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota päivittäin ja työpaikoilla tulisi-kin pohtia sitä, miten palauttavia hetkiä saataisiin lisättyä työpäivään (Manka & Manka 2016, 183). Työn fyysiset ja psykososiaaliset työolot vaikuttavat myös palautumiseen: vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino uhkaa palautumista ja liialliset työn määrälliset vaatimukset ovat suuri uhka palautumiselle. Jos töitä tehdään selvästi normaalin työajan ulkopuolella, se lisää väsymystä, stressioireita ja uniongelmia. Jos taas palautuminen onnistuu, se voi estää tehokkaasti työn vaatimusten kehittymistä stressitekijöiksi. (Kinnunen 2017, 95-97.) Työolojen lisäksi palautumiseen vaikuttavat yksilön mielen hyvinvointi ja terveelliset elämäntavat (Työterveyslaitos, 2021); yksilön sisäiset voimavarat, kuten energia ja myönteinen mieliala ovat oleellisia työkuormituksesta palautumisen kannalta (Manka & Manka 2016, 182).

Opettajilta vaaditaan työssään monipuolista osaamista niin sisällön, pedagogiikan, vuorovaikutuksen, hyvinvoinnin kuin myös työyhteisöjen kehittämisen saralla (Husu & Toom 2016, 3). Opettajien hyvinvointi ja sen tarkastelu on ensiarvoisen tärkeää, sillä pitkittynyt stressi vaikuttaa opettajan työhyvinvoinnin lisäksi myös opiskelijoiden oppimiseen (Collie ym. 2012, 1189). Opettajan työuupuminen vaikuttaa negatiivisesti oppilaiden oppimistuloksiin ja motivaatioon, kollegoiden kanssa työskentelyyn ja tätä kautta koko kouluyhteisön hyvinvointiin (Klusmann ym. 2016, 1193; Maslach & Leiter 1999; Shen ym. 2015). Opettajien työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on tehty runsaasti, mutta niissä on usein tutkittu peruskoulun opettajia. Ammattikorkeakouluopettajiin liittyvää tutkimusta sen sijaan on tehty verrattain vähän. Ammattikorkeakouluopettajien työnkuva ja

siihen liittyvät haasteet ovat kuitenkin monelta osin erilaisia kuin muiden opettajien ja siksi myös heidän hyvinvointiaan on syytä tarkastella. Ammattikorkeakoulut eroavat työympäristönä muista koululaitoksista, sillä opetuksen lähtökohtana on vastata ennen kaikkea työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin. Vuosina 2014-2015 toteutettu ammattikorkeakoulu-uudistus loi lainsäädännölliset puitteet toimia entistä vahvemmin osaajien kouluttajina, alueellisen kilpailukyvyyn rakentajina, työelämän edustajina ja innovaatioiden kehittäjinä. Lisäksi tavoiteltiin entistä itsenäisempää ja joustavampaa toimintaa, vauhditettiin rakenteellista uudistamista sekä toiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamista. Uudistuksen myötä myös ammattikorkeakoulujen rahoitus uudistettiin tukemaan entistä enemmän mm. opetuksen ja tutkimuksen laadun parantamista. (Ammattikorkeakoululaki 4§.) Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämän arvioinnin mukaan uudistus on mm. vahvistanut ammattikorkeakoulujen autonomiaa suhteessa kuntiin, parantanut mahdollisuuksia reagoida muutoksiin ja suunnata toimintaa alueellisten tarpeiden mukaisesti, sekä muuttanut päätöksentekoprosesseja entistä joustavammiksi ja tehokkaimmiksi. Arvioinnissa todetaan, että samalla ammattikorkeakoulujen toimintakulttuuri on muuttunut tulostietoisemmaksi ja vastuu omasta taloudesta ja strategiasta on lisääntynyt. Uudistuksen myötä henkilökunta arvioi työhyvinvointinsa huonontuneen ja 81 % henkilöstöstä arvioi uuden rahoitusmallin vaikuttaneen omaan työhön melko tai erittäin paljon. Lisäksi opettajien työnkuvissa oli tapahtunut muutoksia ja työmäärä oli lisääntynyt. (OPM, 2018.)

Ammattikorkeakoulujen opettajat ovat viime vuosina olleet suurien muutosten keskellä. Lisäksi työelämän muutokset ylipäättään aiheuttavat sen, että hyvinvointi ja jaksamiskysymykset ovat työelämässä keskiössä jatkossakin. Tietoa työstressistä voidaan hyödyntää pyrittäessä kestävään työelämään (*sustainable working life*), joka tarkoittaa sellaisia työ- ja elinoloja, jotka tukevat ihmistä osallistumaan työelämäänsä koko työuran ajan aina eläkeikään saakka (Kinnunen 2019, 217). Kaiken kaikkiaan työn tarkastelu hyvinvoinnin näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää. Paterson ja Graham (2016) arvelevat työhyvinvoinnin näkökulman puuttuvat usein osittain sen vuoksi, että hyvinvoinnin määrittely on edelleen hieman epämääräistä. Heidän tutkimuksissaan työhyvinvointi nähdään vaikeasti mitattavana, kulttuurista ja yhteiskunnasta riippuvana dynaamisena ja



alati muuttuvana ilmiönä (Paterson & Graham 2016, 93). Stressitekijät ja niistä aiheutuvat seuraukset ovat myös usein yksilöllisiä ja senkin vuoksi vaikeasti määriteltäviä. Esimerkiksi McCarthy ym. (2016) tutkimuksessa huomattiin, kuinka sama stressitekijä vaikuttaa kuhunkin opettajaan hieman eri tavoin ja ratkaisevaa on nimenomaan opettajan oma arvio stressistä ja sen vaikuttavuudesta.

Tässä tutkimuksessa keskitytään ammattikorkeakouluopettajien kokemuksiin stressistä ja palautumisesta. Tutkimuksessa selvitetään, mitkä työn elementit ammattikorkeakouluopettajat kokevat stressaaviksi, millaisia vaikutuksia he kokevat stressillä olevan, millaisia palautumisen keinoja ammattikorkeakouluopettajilla on käytössään ja mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumisen onnistumista. Tutkielman toisessa luvussa tarkastellaan työstressiä, sen vaikutuksia sekä sitä, miten yksilö ja työyhteisö voivat vaikuttaa työssä syntyvään paineeseen. Työstressiä tarkastellaan sekä yleisesti että nimenomaan opettajien työn näkökulmasta. Koska ammattikorkeakouluopettajia koskevaa tutkimusta on tehty verrattain vähän, luvun kirjallisuus keskittyy pitkälti peruskouluopettajiin liittyvään tutkimukseen. Tutkielman kolmannessa luvussa tarkastellaan palautumista. Vaikka palautuminen ja sen merkitys tunnetaan, sen tutkimus on ollut huomattavasti vähäisempää kuin työstressiin ja kuormitukseen liittyvä tutkimus. Luvussa käsitellään palautumista yleisesti sekä työstä palautumisen keinoja ja voimavara- ja kuormitustekijöiden tasapainoa, jonka avulla työstä palautumista voidaan tarkastella. Luvussa neljä esitettävien tutkielman tavoitteiden jälkeen käsitellään tutkimuskontekstia ja tutkimusjoukkoa sekä tutkimusaineiston keruuseen ja analysointiin liittyviä vaiheita. Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin kuudennessa luvussa. Työn viimeisessä luvussa tutkimustulokset liitetään aiempaan kirjallisuuteen ja nostetaan esille tärkeimpiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä tekijöitä ja käsitellään tulosten hyödyntämiseen ja mahdollisiin jatkotutkimuksiin liittyviä asioita.

## 2 Stressi

### 2.1 Työstressi ja sen historia

Stressi on käsitteenä laaja ja moniulotteinen. Stressillä sanana on useita erilaisia merkityksiä niin arkikielessä kuin tieteellisessäkin kontekstissa valitusta näkökulmasta riippuen. Stressi on tilanne, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Työperäinen stressi liitetään työhön, työyhteisöön tai työolosuhteisiin liittyviin tekijöihin, jotka koetaan yksilötasolla hyvin eri tavoin (Kivimäki ym. 2019, 433). Työstressiksi kutsutaan yksinkertaisesti sellaista stressiä, jonka työ, tavalla tai toisella, ihmiselle aiheuttaa. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee työstressin tilanteeksi, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään itseensä kohdistuvista odotuksista (Leka ym. 2003, 3). Stressireaktio on automaattinen ja parhaimmillaan se auttaa ihmisiä huippusuorituksiin, mutta liian kauan jatkuva kuormitus sen sijaan johtaa vaikutusten kääntymiseen negatiivisiksi (Manka, 2016). Opettajien työolobarometri (Golnick & Ilves, 2020, 21) määrittelee stressillä tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi, ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Työntekijöille voivat aiheuttaa stressiä esimerkiksi nopeasti muuttuva työelämä, kiihtyvä kilpailu ja siitä seuraavat suorituspainet, kohteluun ja päätöksentekoon liittyvä epäoikeudenmukaisuus, informaatioteknologian lisääntynyt käyttö, organisaatiomuutokset, henkilöstösupistukset tai oman ammatillisen osaamisen ylläpitäminen muutosten keskellä (Kivimäki ym. 2019, 433). Useissa tutkimuksissa on todettu, että työstressi vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja sekä psyykkiseen että fyysiseen työhyvinvointiin. Työstressi ei ole ICD-10-tautiluokituksen mukaan sairaus, mutta sen on siitä huolimatta todettu lisäävän sairauspoissaoloja. (Kinnunen-Amoroso 2017, 913.) Työstressin on myös todettu lisäävän kustannuksia ja vaikuttavan työn tuottavuuteen (Hassard & Cox, 2015).

Työstressi on työ- ja organisaatiopsykologian kestopuosiikki ja sitä on syystäkin tutkittu pitkään. Työstressitutkimus on toiminut perustana työhyvinvointitutkimukselle jo 1950-luvulta lähtien, jolloin Hans Selyén (1956) loi stressiteorian, joka kuvaa kehon fysiologista kuormittumista ja autonomisia hormonaalisia

muutoksia ympäristötekijöiden takia (Vartiainen 2017, 16). Myös psykologisen stressitutkimuksen isä Richard Lazarus (1966) korosti stressin määrittelyssä nimenomaan yksilön ja ympäristön välistä suhdetta (Manka, 2015). Lazarus käsitti stressin yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksiksi, jotka voivat olla psykologisia, käyttäytymisessä ilmeneviä tai fysiologisia (Kinnunen 2019, 220). Työstressin tutkimus siirtyi 1950-luvulta lähtien tehdyn riskipitoisten työolojen tutkimuksen kautta 1970- ja 1980 -lukujen työstressi- ja kuormittuneisuustutkimukseksi, joka on edelleen kehittynyt kohti nykyistä työn imun edellytysten ja positiivisten voimavarojen tutkimusta (Vartiainen 2017, 22). Potentiaalisia ympäristön stressitekijöitä (*stressors*) on luokiteltu esimerkiksi niiden sisällön, keston ja vakavuuden mukaan. Samoin yksilön reaktiot stressitekijöihin (*stress reactions*) voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäkestoisiin, psyykkisiin ja somaattisiin. Psyykkiset reaktiot näkyvät tunne-elämässä, kognitiivisissa toiminnoissa ja käyttäytymisessä, somaattisia reaktioita ovat kivut, säryt ja erilaiset häiriöt elimistön toiminnoissa. Stressitutkimuksessa on myös huomioiva erilaiset yksilölliset stressitekijät, kuten stressinhallintakyky ja persoonallisuus. (Kinnunen 2019, 222.) Stressiteoriat kehitettiin alun perin vastaamaan kysymykseen, miten stressi voi johtaa sairastumiseen ja vasta myöhemmin alettiin pohtia sitä, mitä sairastumisen torjumiseksi voitaisiin tehdä. Näkökulma on siis selvästi muuttunut negatiivisesta häiriöihin ja sairauksiin keskittyneestä tarkastelusta positiiviseen voimavarojen, terveyden ja myös stressin mahdollisten myönteisten vaikutusten tarkasteluun. (Kinnunen 2019, 218.)

Stressiä syntyy, kun paineet joko yksityiselämässä tai työssä käyvät liian suuriksi. Stressin pitkittymistä tulisi välttää. Tähän auttaa, kun työntekijällä on hyvä käsitys omista selviytymisen kyvyistään ja käytössään välineitä jaksamisen tueksi. Jos stressi pitkittyy, se kuluttaa vähitellen loppuun työntekijän sopeutumismekanismeja. Selkeitä haitallisen ja pitkittyneen stressin tunnusmerkkejä ovat mm. jännittäminen, jatkuva väsymys, ahdistuminen ja pelko. Lisäksi keskittymiskyky heikkenee, ja ajatukset ns. "kiertävät kehää". Stressaantuneen voi olla vaikea hahmottaa kokonaisuuksia ja yksityiskohdat alkavat saada yhä suurempia merkityksiä. Stressaantuneen onkin vaikea tehdä päätöksiä, jonka vuosi töiden tekeminen on haastavaa. (Saaranen & Honkonen 2013, 203.) Työstressillä on monia negatiivisia vaikutuksia: se aiheuttaa hyvinvointi- ja terveyson-

gelmia työntekijälle, taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle ja se heikentää työssä suoriutumista ja sitä kautta organisaatioiden tuloksellisuutta (Feldt ym. 2017, 29). Somaattisten sairauksien lisäksi työstressi on yhteydessä suurentuneeseen mielenterveyden häiriöiden ilmaantuvuuteen. Stressi heikentää elämänlaatua, on yhteydessä lisääntyneisiin psyykkisiin oireisiin ja pitkittynyt työstressi lisää myös työuupumuksen riskiä. (Kivimäki ym. 2019, 434.) Sen lisäksi, että työstressillä voi olla useita negatiivisia vaikutuksia sekä yksilölle että organisaatiolle ja on jo sen vuoksi vältettävä asia, myös lainsäädäntö edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus turvalliseen työympäristöön, joka tukee fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Feldt ym. 2017, 29).

## 2.2 Stressaavat tekijät opettajan työssä

Stressitutkijoiden mukaan ongelmia työssä voivat aiheuttaa seuraavat voimavarojen puutteet tai epäkohdat: työn määrä (liikaa tai liian vähän), hallinnan puute (ei voi vaikuttaa), vähäinen palkitsevuus (aineellinen tai aineeton), työyhteisöristiriidat, epäreiluus, arvoriidat sekä omaan persoonaan liittyvät asiat kuten resurssien, osaamisen tai psykologisen pääoman puute (Manka & Manka, 2016). Chris Kyriacou oli ensimmäinen tutkija, joka käytti tieteellisessä artikkelissa käsitettä *opettajan stressi* 1970-luvulla. Sitä ennen opettajan työhön liittyviä vaikeuksia oli kuvattu mm. turhautumisena, harmistuksena, ahdistuksena ja jännityksenä (Kyriacou 2001, 27). Kyriacoun tutkimusten (2001, 29) mukaan opettajan työssä kuormittavat huonosti motivoituneiden oppilaiden opettaminen, kurin ylläpitäminen, aikapaine ja työn määrä, muutoksista selviäminen, arvioinnin kohteena oleminen, ristiriitaiset kohtaamiset kollegoiden kanssa, itsetunto-ongelmat sekä oman aseman epävarmuus kouluyhteisössä, koulun hallinnon ja johdon heikkous, työroolin ristiriidat sekä huonot työolot. Tutkimusten mukaan opetustyössä on tyypillistä, että opettajat kokevat työhönsä liittyvää stressiä ja jopa uupumusta (Aloe ym.2014, 105; Skaalvik & Skaalvik 2018, 152). Vuoden 2020 opetusalan työolobarometrin (Golnick & Ilves 2020) mukaan opetuslalla työstressin määrä oli kyselyyn vastaajien keskuudessa selvästi korkeampi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin. Ammattikorkeakouluissa yli puolet (51 %) koki työn aiheuttamaa stressiä erittäin tai melko paljon. Työstressin määrä on kasvanut erityisesti nuoremmassa ikäryhmissä. (Golnick & Ilves 2020, 22-

23.) Pitkittynyt, kova stressi on yhteydessä opettajien alhaisempaan työtyytyväisyyteen, ja samalla opettajien hyvinvoinnin heikkeneminen vaikuttaa negatiivisesti opiskelijoiden oppimiseen (Collie ym. 2012, 1189). Työuupumuksen vaikutukset ulottuvat paljon pidemmälle kuin vain yksilön omiin kokemuksiin.

Koska opettajan työuupumuksella ja sen oireilla on vaikutusta siihen, miten opettaja työstään suoriutuu, uupumus vaikuttaa oppilaiden oppimisen lisäksi myös kollegoiden kanssa työskentelyyn ja tätä kautta koko kouluyhteisön hyvinvointiin. Myös opettajien työuupumuksen ja oppilaiden motivaation alenemisen välillä on tutkimuksissa löydetty yhteys. (Maslach & Leiter 1999; Shen ym. 2015). Kiinnostavaa on, että tutkimuksissa opettajat kokevat työnsä samanlaisesti sekä mielekkääksi että uuvuttavaksi. Sekä kansalliset että kansainväliset tutkimukset raportoivat, että opettajat kokevat sekä hyvin voimakkaita positiivisia kokemuksia (mm. työn innostavuuden ja palkitsevuuden tunteita) että vastakkaisesti myös voimakkaita negatiivisia tuntemuksia (mm. työn haastavuuden ja kuormittavuuden tuntemuksia). (Janhunen 2013, 39.) Työn ilo kaiken kaikkiaan on opetuslalla laskenut, joskin työolobarometrin mukaan sitä koetaan kuitenkin saman verran kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Jatkuvat organisaatiossa tai omassa työssä tapahtuvat muutokset koetaan usein haitallista kuormitusta aiheuttaviksi, varsinkin silloin, jos niiden merkitystä ei ymmärretä tai työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Mahdollinen työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä epävarmuus on heikentää selvästi yksilön hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Epävarmuus ylipäättään heikentää työn mielekkyyden kokemusta, osaamisen kehittymistä ja edistää haitallista kuormitusta. (Rauramo 2013, 3-4.)

Opettajilla on työssään otolliset edellytykset työstressille. Opettajan työ on ihmissuhdeammatti, jossa tulee jatkuvasti olla vuorovaikutuksessa oppilaiden, vanhempien, kollegoiden ja erilaisten sidosryhmien edustajien kanssa. Opettajan oma jaksaminen on myös usein näkyvissä aivan eri tavalla kuin monissa muissa ammateissa, koska työtä tehdään omalla persoonalla ja opettaja on jatkuvasti opiskelijoiden tarkkailun alla. Erilaisiin ihmissuhdeammatteihin liittyikin tutkimusten mukaan kohonnut riski mielenterveysoireiluun (Tikkanen, 2018). Uupumusriski on tutkimuksissa todettu jo vuosien ajan korkeaksi erilaisissa ih-

missuhdeammateissa työskenteleville; emotionaaliset suhteet voivat olla usein palkitsevia ja kiinnostavia, mutta usein myös melko stressaavia (Maslach & Leiter 2016, 103). Tutkijat arvelevat emotionaalisen työn olevan jopa merkittävin selitystekijä koetun stressin taustalla (Johnson ym. 2005, 182-184). Opettajan työ on samaan aikaan sekä itsenäistä että yhteistoiminnallista. Käytännön työtilanteissa opettaja on usein yksin luokkansa kanssa. Kuitenkin, vaikka opettaja pääosin tekeekin työtään vain oppilaiden ja koulun muun henkilökunnan parissa, opettajan työhön vaikuttaa koko ympäröivä yhteiskunta. Lisäksi kouluopetus ja opettajan työnkuva ovat muuttuneet ja laajentuneet perinteisestä opettamisesta yhä monimuotoisemmaksi. (Janhunen 2013, 39.)

Psykososiaaliset tekijät heikentävät selvästi opettajien työssä jaksamista ja aiheuttavat henkistä kuormittuneisuutta ja stressiä. Tutkimusten mukaan opettajien kokemien jaksamisongelmien aiheuttajat liittyvät opettajan työhön, työympäristöön, opiskelijoihin sekä opettajaan itseensä. Henkistä kuormittavuutta lisääviä tekijöitä ovat mm. liiallinen byrokratia, paperityön suuri määrä, liiallinen työkuormitus ja aikapaineet, tuen ja palautteen puute, työn arvostuksen puute, hankalat ja häiritsevästi käyttäytyvät opiskelijat, roolikonfliktit sekä opettajien persoonalliset piirteet. (Salovaara & Honkonen 2013, 218.) Opettajia kuormittavat myös kiire ja vaatimukset kustannustehokkuudesta (Länsikallio ym. 2018). Opettajat kokevat, että heille asetetaan paljon sellaisia vaatimuksia, joihin he eivät itse voi vaikuttaa (Tikkanen 2018). Opetusalan työstressimäärä onkin korkeampi kuin keskimäärin suomalaisessa työelämässä (Länsikallio ym. 2018). Opettajilta odotetaan paljon ja opiskelijat luovat lisää vaatimuksia. Janhusen (2013, 61) tutkimuksen mukaan opiskelijat odottavat opettajaltaan vahvaa opettajuutta, ammatillista osaamista sekä toimimista sellaisena esikuvana, joka näyttäisi mallia ja opastaisi esimerkillään nuorta eteenpäin. Myös turvallisuus vaikuttaa työn kuormittavuuden tunteeseen. Turvalliseksi olonsa kokeva opettaja kokee työn kuormittavuuden pienempänä kuin turvattomaksi itsensä tunteva. (Salovaara & Honkonen 2013, 34.) Opettajien työolobarometrin 2020 (Golnick & Ilves 2020, 2) mukaan väkivalta, kiireen ohella, leimaa merkittävästi opetusalaan heikentäen siten työelämän laatua. Tämän lisäksi joka neljäs ammattikorkeakoulussa työskentelevä koki työssään vakavaa ja toistuvaa kiusaamista.

Kuormitus voidaan jakaa myös *laadullisiin ja määrällisiin* kuormitustekijöihin. Laadullisessa kuormituksessa on kyse niistä työssä tarvittavista taidoista ja ponnisteluista, joita työssä suoriutuminen vaatii. Määrälliset vaatimukset taas viittaavat enemmän työn määrään ja työtahtiin. Opettajan työssä laadullisia kuormitustekijöitä on paljon, koska opettajan työ on sekä emotionaalisesti, sosiaalisesti että kognitiivisesti vaativaa; opettajan tulee lisäksi hallita opettamansa aiheet ja opetusmenetelmät, ja opetus tapahtuu vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa. Kognitiivisesti kuormittava opettajan työ vaatii mm. tiedon käsitteilyä, tuottamista, tulkintaa, muistamista, ajatustyötä, monimutkaista päätöksentekoa ja ongelmanratkaisutaitoja. Muita työn kognitiivisia vaatimuksia ovat esimerkiksi rooliristiriidat, rooliylikuormitus ja rooliepäselvyys, koska ne kaikki vaativat työntekijältä kognitiivista prosessointia. (Mauno ym. 2017, 67.) Määrällistä ylikuormitusta työssä pidetään yhtenä suurimmista palautumista estävistä tekijöistä, koska työn määrällinen ylikuormitus rajoittaa työstä palautumista monella eri tavalla (Sonnentag & Bayer 2005, 395-396). Opettajien työolobarometri 2020 (Golnick & Ilves 2020, 2) kertoo, että opettajien ja opetusalan esimiesten keskimääräinen työaika ylittää palkansaajien normaalin työviikon; opettajista noin puolet tekee lisäksi töitä myös viikonloppuisin. Myös työn määrä vaikuttaa huolestuttavan suurelta, sillä yli puolet (53 %) vastaajista koki, että töitä on liikaa. Tutkimuksen mukaan erilaisten vaatimusten, jatkuvan tarkkailun ja odotusten lisäksi opettajat joutuvat jatkuvasti suorittamaan sellaisia työtehtäviä, joihin heillä on käytettävissään riittämättömästi aikaa ja resursseja. Jatkuvasti lisääntyvä työmäärä rajoittaa opettajan luovuutta, kollegiaalisten suhteiden kehittämistä ja vaikuttaa luonnollisesti myös opettajan yksityiselämään. Muutos on henkisesti raskas ja se näkyy sekä koulussa että sen ulkopuolella. Työn muutokset ylipääntään voivat aiheuttaa tunnetta työn ylikuormituksesta sekä työkyvyn alenemista. (Ballet & Kelchtermans 2009, 1150-1151.)

### **2.3 Työstressin vaikutukset**

Työstä syntyvä paine on helppo ymmärtää joko hyvinvointia tukevaksi tai sitä heikentäväksi. Lähes jokainen meistä tietää, kuinka pieni paine auttaa suoriutumaan hiukan paremmin, mutta paineen kasvettua liian suureksi, suorituskky heikkenee tai pahimmillaan häviää kokonaan. Vaikka haastava tilanne loisisikin

paineita, paine syntyy usein sellaisista tekijöistä, jotka kehittävät työntekijää ja tarjoavat aikaansaamisen mahdollisuuksia. Tällainen paine on psykologisesti tervettä. Vastakohtana heikentävä paine luo esteitä saavuttamisen tielle. (Manka & Manka, 2016.) Taulukossa 1 on esimerkkejä haastavasta eli edistävästä ja heikentävästä eli estävästä paineesta.

Taulukko 1: Esimerkkejä haastavasta ja heikentävästä paineesta (mukaillen Manka 2016, Positiivinen ja negatiivinen stressi)

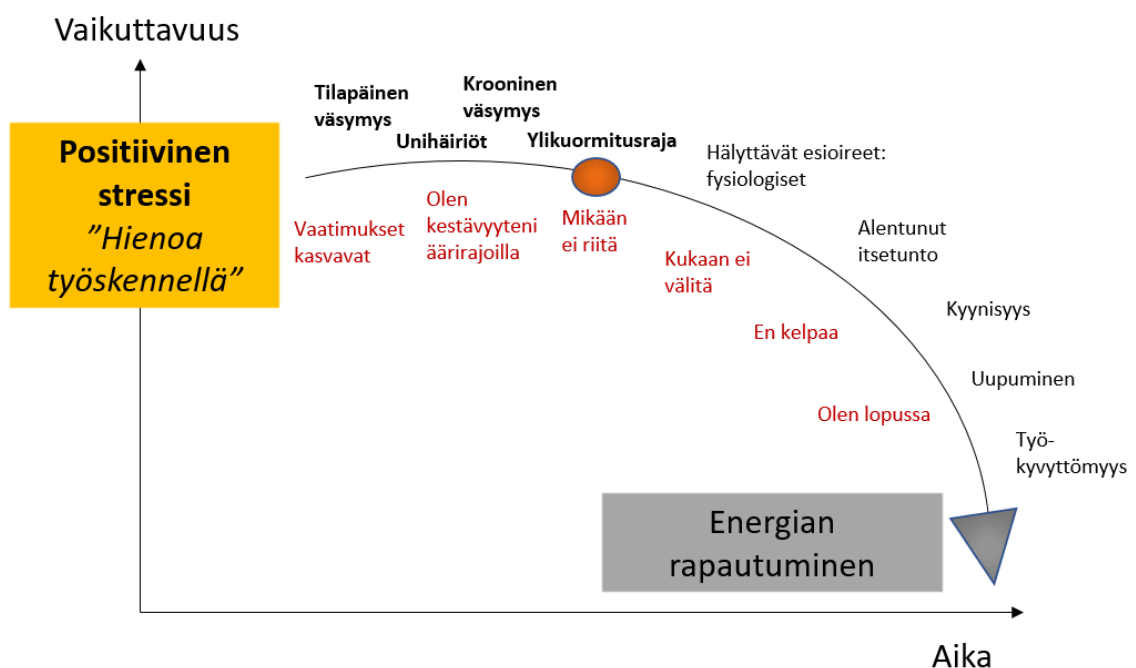
Haastava/edistävä paine	Heikentävä/estävä paine
Työkuormitus	Roolin epäselvyys
Ylimääräinen vastuu (johon saa tukea ja koulutusta)	Huonot yhteistyösuhteet
Aikapaineet	Työn epävarmuus
Työn moninaisuus	Hallinnan puute
Merkitykselliset tavoitteet	Epäselvät tavoitteet
Tiukat aikarajat	Epärealistiset aikarajat

Taulukossa 1 kuvattujen erityyppisten paineiden erottaminen on tärkeää, koska työhyvinvointia heikentävä paine vaikuttaa työsuoritukseen negatiivisesti ja vie pitkään jatkuessaan voimat kokonaan (Manka & Manka, 2016). Manka ja Manka (2016) viittaa Podsakoff ym. (2007) tutkimukseen, jossa tutkijaryhmä perehtyi 150 tutkimukseen, joissa tutkittiin erityyppisten paineiden vaikutusta työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Erityisen vahva yhteys löydettiin heikentävän paineen ja työtyytymättömyyden välillä ja myös vaihtuvuuden ja lopettamisaikojen välillä. Näissä tutkimuksissa haastava paine oli yhteydessä työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Jonkinlainen paine on näiden tutkimusten mukaan tärkeä tekijä työssä ja jos työn vaatimukset, voimavarat, tuki ja hallinnan tunne on tasapainosa, työntekijä voi käsitellä painetta ja myös hyötyä siitä. (Manka & Manka, 2016.)

Vaikka stressin välittämät fysiologiset muutokset tunnetaan hyvin, varmaa tietoa siitä, miten stressi muuttuu vahingolliseksi, on vaikea hankkia. Ehdotettuja syitä



siihen, milloin stressi on vahingollista ovat pitkäkestoinen altistus voimakkaalle stressille, tiettyihin riskiryhmiin kuuluminen (esimerkiksi sydän- ja verisuonitaudit sekä diabetes) sekä stressistä johtuvat vaikeudet ylläpitää terveitä elämäntapoja (Kivimäki ym. 2019, 434). On huomioitava, että jokainen yksilö reagoi stressiin eri tavoin ja jokaisen olisikin hyvä tunnistaa oma ns. ”ylikuormituspisteensä”, jossa stressi kääntyy negatiiviseksi (Manka, 2016, Positiivinen ja negatiivinen stressi). Alla olevassa kuviossa 1 kuvataan, kuinka stressi muuttuu negatiiviseksi ja miten se vaikuttaa mieleen ja terveyteen.



Kuvio 1: Stressin muuttuminen negatiiviseksi ja sen vaikutukset mieleen ja terveyteen (mukaillen Manka, 2016, Positiivinen ja negatiivinen stressi)

Pitkään jatkunut työstressi johtaa *työuupumukseen* (Maslach & Leiter 2016, 103). Christina Maslach on työuupumuksen tutkimuksen pioneereja ja hän kutsuu työuupumusta psykologiseksi ilmiöksi tai syndroomaksi, joka kehittyy pitkäkestoisen työperäisen stressin seurauksena. Työstressi ja työuupumus voidaan erottaa toisistaan juuri keston perusteella; hetkellinen ja ohimenevä työstressi ei vielä tarkoita työuupumusta (Mäkikangas & Hakanen 2017, 74). Työuupumus ja

työstressi tulee erottaa toisistaan; stressaavassa tilanteessa yksilö käyttää voimavarojaan ja osaamistaan, joiden avulla hän selviää tilanteesta ja stressi pysyy hallinnassa, kun taas työuupumus syntyy siitä, kun voimat ehtyvät ja keinto käsitellä stressiä loppuvat (Hakanen 2004, 23). Työuupumuksen oireita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaa, sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto (Kivimäki ym. 2019, 434; Maslach 1993, 26). Kokemus psyykkisten ja fyysisten voimavarojen ehtymisestä työn vaatimusten ja ylikuormittumisen seurauksena johtaa uupumusasteiseen väsymykseen, joka on työuupumuksen ydinoire (Maslach & Leiter 2016, 106). Kyynistyneisyys tarkoittaa negatiivista tai muuten sopimatonta asennoitumista työhön liittyviin ihmisiin ja esimerkiksi ärtyneisyyttä ja vetäytymistä. Työhönsä kyynistynyt opettaja voi olla etäinen ja kylmä oppilaitaan kohtaan (Hakanen ym. 2006, 498). Ammatillinen itsetunto tarkoittaa työntekijän käsitystä omasta pätevyydestään ja riittävydestään ammattityöntekijänä eli käsitystä siitä, että työntekijä kokee pystyvänsä työhönsä. (Ahola ym. 2018). Myönteinen ammatillinen itsetunto suojaa työntekijää työn vaatimusten haittavaikutuksilta, joskin liialliset työn vaatimukset voivat sitä vastoin heikentää työntekijän ammatillista itsetuntoa (Hakanen ym. 2012, 7). Janhusen (2013, 61) tutkimuksen mukaan opiskelijat kokevat kannustavan, suvaitsevan ja turvallisen kouluilmapiiirin ylläpitävän motivaatiota ja mahdollistavan mielekkään oppimisen. Opettajan työhyvinvoinnin nähdään tutkimusten mukaan korreloivan opiskelijoiden hyvinvointiin sekä koulumenestykseen. (Janhunen 2013, 61.)

Työuupumus häiritsee myös unta ja unen puute on aina elimistölle stressitekijä. Jos uni jää vaillinaiseksi, se aiheuttaa stressille tyypillisiä muutoksia fysiologiassa toiminnoissa, kuten esimerkiksi vastustuskyvyssä taudinaiheuttajia vastaan, sokeriaineenvaihdunnassa ja autonomisen hermoston toiminnassa. Tämä selittääkin osan uupumuksesta havaitusta toimintakyvyn heikkenemisestä. Unen ja uupumuksen välinen suhde on kaksisuuntainen ja nämä lisäävät siis toistensa esiintymisen riskiä; uupumus lisää unen häiriintymisen todennäköisyyttä ja unen säilyminen melko hyvänä lisää todennäköisyyttä uupumuksesta toipumiseen. Vähäiset univaikeudet ennustavat siis uupumisesta toipumista ja esimerkiksi töihin paluuta uupumukseen liittyvältä sairauslomalta. (Sallinen & Ahola 2012, 86-87). Uupumusasteinen väsymys on välttämätön osa-alue työ-

uupumuksen määrittelyssä ja tutkimusten perusteella on arveltu, että kyynisyys ja riittämättömyyden tunne ovat uupumista seuraavia tunteita, joiden avulla työntekijä yrittää selviytyä työn vaatimuksista. Tarkemmassa tarkastelussa uupumusasteinen väsymys ja kyynistyminen on nähty liittyvän liialliseen työmäärään tai hankaluuksiin työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja riittämättömyyden tunteet näyttäisivät syntyvän resurssien puutteesta, joiden avulla työtehtävät voisi suorittaa. (Maslach ym. 2001, 404-405.) Toppinen-Tanner (2011, 59-62) totesi väitöskirjassaan työuupumuksen olevan luonteeltaan melko pysyvä tila. Tutkimustulosten mukaan aiemmin mitattu uupumus selitti myöhempää uupumusta vielä kahdeksan vuoden jälkeenkin. Tutkimuksessa huomionarvoista on myös se, että uupumisoireiden lisäksi työuupumuksen kehittymiseen tarvittiin kuormittaviksi koettuja työn tai työyhteisön piirteitä, kuten esimerkiksi työn arvostuksen puutetta, aikapaineita, työroolien epäselvyyttä tai erilaisia ristiriitoja työyhteisössä.

## **2.4 Stressin vähentäminen**

Mitä stressille sitten voisi tehdä? On selvää, että stressi ei ole vain yksilön, vaan myös työyhteisön asia ja niinpä stressiin voi vaikuttaa sekä työpaikalla että myös henkilökohtaisesti. Haitallista kuormitusta työpaikalla voidaan vähentää esimiehen, työyhteisön, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon yhteistyöllä. Työstressiä voidaan vähentää esimerkiksi yhdessä sovituilla tavoitteilla ja tehtävänkuvilla, reiluna koetulla työnjaolla ja selkeillä vastuilla, vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön, vaihtelevalla työllä, sopivalla työmäärällä ja työtahdilla, hyvin toimivalla tiedonkululla sekä sillä, että esimies on tasapuolinen, luotettava ja kuunteleva. Myös hyvä perusterveys vähentää todennäköisyyttä stressin terveyshaitoille. (Kivimäki ym. 2019, 436-437.) Kyriacou (2010, 30) ehdottaa yhdeksi opettajien stressinhallinnan keinoksi ongelmien pitämistä perspektiivissä. Hän kehottaa kohtaamaan ongelmatilanteet aktiivisella otteella ja välttämään yhteenottoja. Hän toteaa, että tunteet olisi hyvä pitää aina kurissa ja suunnitella ja ennakoida asioita mahdollisimman hyvin. Lisäksi Kyriacou painottaa omien jakamisen rajojen tunnistamisen tärkeyttä ja sitä, että työasiat tulisi jättää työpaikalle ja varata koti rentoutumiseen ja itselle mielekkäiden asioiden tekemiseen.

Manka ja Manka (2016) kertoo, että stressin haltuun ottamiseen on kolme tapaa: tarkkaavaisuuden muuttaminen ja kognitiivinen aktiivisuus, merkityssisältöjen muuttaminen ja vuorovaikutussisältöjen muuttaminen. Tarkkaavaisuuden muuttaminen tarkoittaa huomion suuntaamista pois stressaavasta tekijästä, merkityssisältöjen muuttaminen todellisuuden kieltämistä tai asioissa positiivisten puolten näkemistä. Vuorovaikutussuhteita voi muuttaa sellaisen käyttäytymisen avulla, jolla ongelmatilanne pyritään ratkaisemaan hankkimalla uutta tietoa tai hakemalla tukea muilta. Kaksi ensimmäistä keinoa voivat auttaa hetkellisesti, jos tilanteeseen ei syystä tai toisesta voida heti puuttua. Parasta kuitenkin on aina ongelman kohtaaminen ja aktiivinen toimiminen sen ratkaisemiseksi. (Manka & Manka, 2016.) Työssä jaksamista tukevat luonnollisesti myös myönteinen asenne ja hyvät terveystottumukset, kuten säännöllinen ja riittävä liikunta, päihteettömyys ja terveellinen ravinto (Salovaara & Honkonen 2013, 219).

Parhaiten stressiä lievittävät sekä omat että työn voimavarat: psykologinen pääoma, osaamisen kehittäminen, palautuminen, työn innostavuus, yhteishenki ja työyhteisötaidot. Näiden ollessa kunnossa on energiaa myös erilaisten ongelmien ratkaisemiseksi. (Manka & Manka, 2016, Stressiin vaikuttaminen.) Kuormittavassa tilanteessa erilaiset vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, kuten sosiaalinen tuki, voivat toimia stressiä lievittävänä tekijänä. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan sekä esimieheltä että myös työkavereilta saatavaa käytännöllistä apua, keskustelumahdollisuutta tai emotionaalista tukea. (Ahola & Virtanen 2012, 39.) Monet opettajat kokevatkin yhdessä tekemisen ja yhteiset tauot tärkeiksi ja opettajien keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla on näin suuri merkitys työhyvinvoinnille (Salovaara & Honkonen 2013, 21).

Tutkimusten mukaan opettajien osaamista ja hyvinvointia ylläpitää ja lisää koulutuksen riittävyys sekä mahdollisuudet käyttää omia kykyjään työssä ja työyhteisössä (Hyvärinen ym. 2017, 262). Myös opettajan ammatti-identiteetillä on merkitystä työhyvinvoinnille. Vahva ja terve ammatti-identiteetti on yhteydessä työn iloon, turvallisuuden tunteeseen ja työtyytyväisyyteen, kun taas epäselvä ammatti-identiteetti on yhteydessä heikkoon sopeutumiskykyyn ja ahdistuneisuuteen. Jotta ammatti-identiteetti voisi kehittyä, se vaatii oman työn arvostamista ja näkemistä osana suurempaa kokonaisuutta. Ylipäätään ammatillinen

arvostus lisää opettajan työhyvinvointia; opettajan on tärkeää kokea, että hänen ammattitaitoaan tarvitaan työhön. (Salovaara & Honkonen 2013, 28-29, 21.) On kuitenkin ensiarvoisen tärkeää huomata, että työnantajalla on aina vastuu kartoittaa ja määrittää työhön liittyvän stressin hallintaan liittyvät toimenpiteet. Koska harva työnantaja on terveyden ja työturvallisuuden asiantuntija, työterveyshuolto on työnantajan tukena työstressiin liittyvissä asioissa. Vastuu on kuitenkin jo Suomen työsuojelulain nojalla aina työnantajalla, ei työterveyshuollolla (Kinnunen-Amoroso 2017, 913). Alla olevassa on taulukossa (taulukko 2) on lueteltu organisaatiotasoisia toimenpiteitä työhön liittyvän stressin vähentämiseksi:

Taulukko 2: Organisaatiotasoiset toimenpiteet työhön liittyvän stressin vähentämiseksi.  
(Kinnunen-Amoroso ym. 2010)

Oikeudenmukainen johtaminen
Työtehtävien selkeyttäminen
Työpaikan sosiaalisten suhteiden vahvistaminen ja selkeyttäminen
Epäasialliseen käytökseen ja kohteluun puuttuminen
Oikeisiin työtehtäviin valikoituminen
Työnkuvan muokkaus sekä monipuolistaminen tarvittaessa
Koulutuksen ja kehittymismahdollisuuksien edistäminen
Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen
Vuorotyön haittojen vähentäminen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainotus
Työrauhan varmistaminen ja tarpeettomien työn keskeytyksien vähentäminen

### 3 Palautuminen

#### 3.1 Työstä palautuminen

Nykypäivän työelämästä on tullut monella tapaa rajatonta; työntekijän on usein oltava valmis reagoimaan työn niin vaatiessa ajasta ja paikasta riippumatta ja arki vapaa-aikoihin sovitetaan yhä useammin työn vaatimusten mukaisesti. Informaatioteknologian ansiosta työtä voi tehdä missä ja milloin vain. Rajattomuus

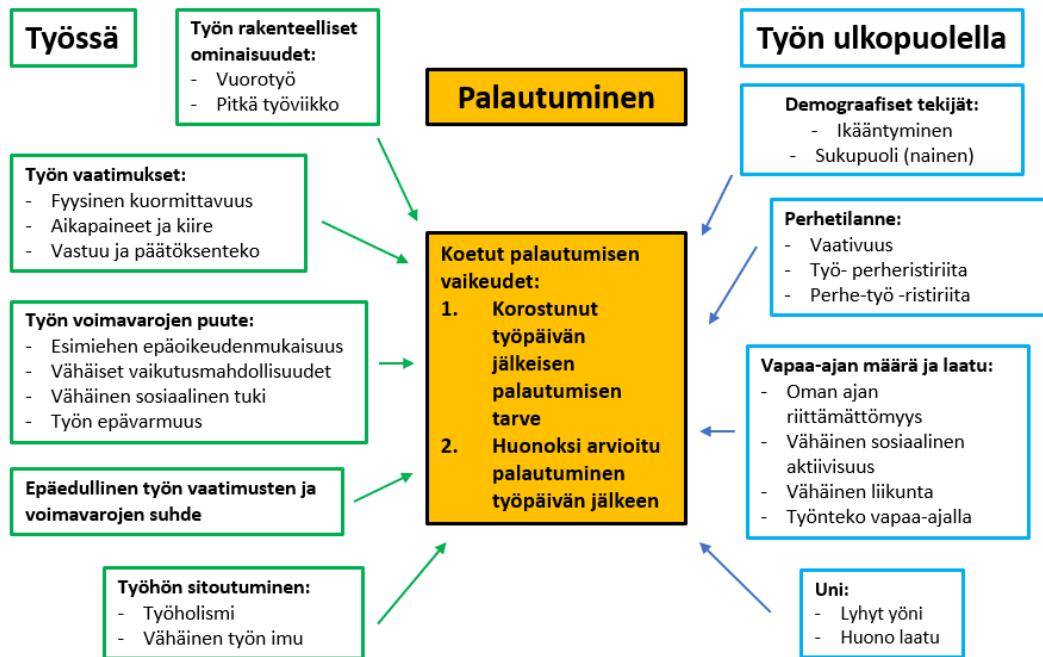
merkitsee myös sitä, että yksilön kyky asettaa rajoja omalle työlleen korostuu. Yksilön onkin entistä enemmän osattava organisoida omia töitään ja priorisoida tehtäviään, mutta myös huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan ja palautumisestaan maailmassa, jossa levolle ja palautumiselle jäävä aika on oleellisesti vähentynyt. Muutosten keskellä työstä palautuminen on selvästi uhattuna. (Kinnunen 2019, 227-228.) Työstä palautuminen on tärkeää työkyvyn, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta ja palautumisesta tulisi huolehtia joka päivä sekä työssä, että myös vapaa-ajalla (Työterveyslaitos, 2021). Ihminen kuormittuu automaattisesti, mutta jokaisella meillä on myös sisäänrakennettu palautusmekanismi, joka auttaa palauttamaan työssä menetetyt voimavarat. Mekanismin tavoitteena on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan, jolloin stressin aikana kulutetut voimavarat palaavat. (Manka & Manka 2016, 181.) Palautuminen siis yksinkertaisesti korjaa työstressin yksilöön ja hänen elimistöönsä aiheuttamat kielteiset vaikutukset (Kinnunen 2019, 228). Hyvin palautuneena jaksaa osallistua, olla virkeä, luova ja kiinnostunut asioista (Työterveyslaitos, 2021).

Palautumiseen liittyvää tutkimusta on sen merkityksellisyydestä huolimatta tehty huomattavasti vähemmän kuin työstressiin ja -kuormitukseen liittyvää tutkimusta. Aikaisemmin palautumisen tutkimus keskittyi lähinnä fyysisesti kuormittaviin teollisuustöihin, jossa tavoitteena oli löytää sopiva työajan rytmitys, jotta väsymys pysyisi aisoissa ja työsuoritus optimaalisena. Keskiössä oli tuolloin työn tehostaminen, ei niinkään hyvinvoiva työntekijä. Palautumiseen liittyvää tutkimusta tehtiin myös keskittyen joihinkin tiettyihin erityiskysymyksiin, kuten vuorotyöhön tai kuljetusalan tapaturmariskeihin. Vuonna 2006 nykyinen palautumisen tutkimus otti suuren harppauksen, kun kahdessa eri työpsykologian ja työterveyden alan eurooppalaisessa lehdessä julkaistiin palautumisen teemanumerot. Palautumisen tutkimus onkin kääntynyt kysymyksestä ”mikä johtaa stressiin” kysymykseen ”miten kertyneestä stressistä palaututaan”. Näkökulma samaan ilmiöön on siis muuttunut ajanhengen mukaisesti positiivisemmaksi. (Kinnunen 2019, 228-229, 232.)

Elämäntilanteesta riippumatta työstä palautuminen on merkittävässä osassa puhuttaessa yksilön hyvinvoinnista. Palautumiseen vaikuttaa paitsi työ itsessään ja sen vaatimukset, myös se, miten käytämme vapaa-aikaa työn ulkopuo-

lella. Ei haittaa, vaikka olisimme välillä kovassakin paineessa, jos huolehdimme omasta palautumisestamme. (Manka & Manka 2016, 182.) Palautumista on tutkittu palautumisen *tarpeen* sekä palautumisen *kokemuksen* näkökulmasta. Tarve kuvaa ennen kaikkea ihmisen tunnetta saada katkos omaan työhönsä, joka voi ilmetä esimerkiksi ärtymyksenä, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä, energian puutteena ja ylikuormittumisena. Palautumisen tarvetta ennakoivat erityisesti työn suuri määrä, kova vauhti sekä tunnekuormitus. Kokemuksen näkökulmasta keskitytään ennen kaikkea niihin mekanismeihin, joiden avulla ihminen palautuu; ihmisen palautusmekanismi perustuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais-akselin (HPA) toimintaan. (Manka, 2015, Palautumisen tarve ja mekanismit.) HPA-järjestelmän tehtävänä on ylläpitää elimistön vireystilaa sekä säädellä aineenvaihduntaa ja kehon lämpötilaa. Järjestelmä mahdollistaa kehon ns. ”taistele ja pakene” -reaktion, jolloin kehoon varastoitunut energia vapautuu ja tarpeettomien toimintojen määrä vähenee. (Kinnunen & Rusko 2009, 32-33.) Psykologinen irrottautuminen (*psychological detachment*) tarkoittaa yksilön kokemusta päästä henkisesti irti työstään. Kyse on siis tilasta, jossa yksilö ei enää mieti työhön liittyviä tehtäviä, vaan sulkee ne mielestään. (Kinnunen 2019, 230.)

On merkittävää ymmärtää, että siis myös me itse vaikutamme omilla toimillamme omaan työhyvinvointiimme, eikä se ole vain työpaikalta annettuna saatu asia, jonka esimies tai organisaatio meille antaa. Tutkimusten mukaan kuormittavassa työssä ei väsymyksen vuoksi riitä energiaa liikuntaan ja taas passiivisessa työssä passiivisuus leviää myös vapaa-aikaan (Kinnunen 2017, 98). Jokaista olisikin hyvä oppia tuntemaan oma henkilökohtainen elpymistarpeensa, sillä riittämätön palautuminen ennustaa myöhemmin ilmeneviä psykosomaattisia oireita, työstä poissaoloja ja työuupumusta (Manka 2015, Palautuminen). Kuviossa 2 esitetään palautumiseen vaikuttavia tekijöitä työssä ja vapaa-ajalla.



Kuvio 2: Palautumiseen vaikuttavat tekijät työssä ja vapaa-ajalla (mukaillen Kinnunen & Feldt 2009, 15)

Palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota päivittäin, koska esimerkiksi pelkkä ke-säloma ei ole riittävä aika ladata tyhjiä akkuja. Työpaikoilla tulisikin kiinnittää huomiota siihen, miten palauttavia hetkiä saataisiin lisättyä työpäivään. (Manka & Manka 2016, 183.) Palautumisen kannalta ei ole samantekevää, minkälaisista fyysisissä ja psykososiaalisissa työoloissa työtä tehdään; vaatimusten ja voima-varojen epätasapaino uhkaa palautumista ja yhtenä tärkeimmistä palautumista vaarantavista työolotekijöistä pidetään työn määrällisiä vaatimuksia. Jos töitä on liian paljon, niitä todennäköisesti viedään myös kotiin ja tällöin irrottautuminen työasioista on mahdotonta. Jos töitä tehdään selvästi yli normaalin työajan, sillä on kielteiset vaikutukset palautumisen seurauksiin, esimerkiksi lisääntyneeseen väsymykseen, stressioireisiin ja uniongelmiin. Palautuminen, eli työstä irrottau-tuminen ja rentoutuminen, voivat estää työn vaatimusten kehittymistä stressite-kijöiksi. Tämän mahdollistaa ehtyneiden voimavarojen tehokas täydentäminen vapaa-ajalla ja se vaatii yksinkertaisesti kykyä osata rentoutua tavalla tai toisel-la; rentoutuminen vapaa-ajalla palauttaa tehokkaasti niitä voimavaroja, joita epävarma työtilanne vie. (Kinnunen 2017, 95-97.) Työkuormituksesta palautu-misen kannalta olennaisia ovat lisäksi yksilön sisäiset voimavarat, kuten energia



ja myönteinen mieliala (Manka & Manka 2016, 182). Työstä palautumista edistävät mielen hyvinvointi ja terveelliset elämäntavat: nukkuminen, liikunta ja terveellinen ravinto sekä harrastukset ja ihmissuhteet (Työterveyslaitos).

### 3.2 Palautumisen keinot

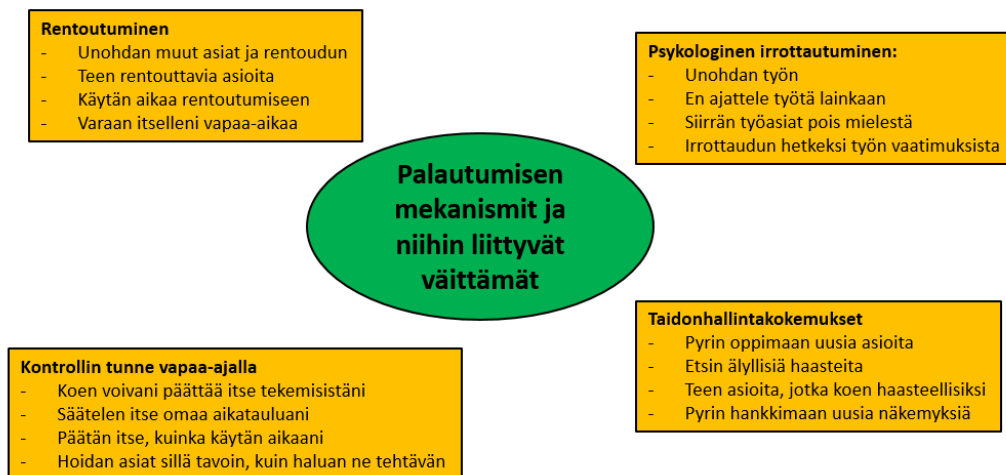
Millä konkreettisilla keinoilla voimme edistää omaa työstä palautumistamme? Palautumisessa on kaksi näkökulmaa: fysiologinen ja psykologinen. Fysiologisesti tarkasteltuna elpyminen on onnistunut, kun työntekijän elimistö on stressin jälkeen palannut takaisin perustasolle. Psykologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä itse kokee olevansa kykenevä jatkamaan taas työtään. (Manka, 2015, Palautumisen tarve ja mekanismit.) Palautumisen kokemuksilla on suora yhteys lisääntyneeseen hyvinvointiin, mutta lisäksi ne toimivat välittävinä tekijöinä esimerkiksi työn vaatimusten ja hyvinvoinnin välisessä yhteydessä. Toisin sanoen suuret työn vaatimukset vaikeuttavat työstä irrottautumista vapaa-ajalla, mikä lisää väsymyksen tuntemuksia työssä ja vastaavasti runsaat työn voimavarat lisäävät taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla, mikä puolestaan lisää työn imua. (Kinnunen ym. 2011, Kinnunen 2019, 230 mukaan.) Palautumisen kokemukset voivat myös muuntaa työn vaatimusten yhteyttä hyvinvointiin. Eräässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn epävarmuuden yhteyttä palautumisen tarpeeseen. Tutkimuksessa havaittiin, että jos työntekijät kokivat paljon työn epävarmuutta, niillä työntekijöillä, jotka kykenivät rentoutumaan vapaa-aikana, oli pienempi palautumisen tarve työpäivän jälkeen kuin niillä, jotka eivät kyenneet rentoutumaan (Kinnunen ym. 2010, Kinnunen 2019, 230 mukaan). Näyttääkin siis siltä, että rentoutuminen vapaa-ajalla palauttaa niitä voimavaroja, joita epävarma työtilanne vie, huolimatta siitä, ettei rentoutuminen luonnollisesti kykene poistamaan epävarmaa työtilannetta (Kinnunen 2019, 230).

Mielelle tulisi antaa taukoja myös työpäivän aikana, jotta se kykenee toimimaan optimaalisesti. Taukoja tulisikin pitää ennakoivasti ja suunnitelmallisesti, koska tunne väsymyksestä kertoo, että työntekijä on jo pahasti väsymyksen puolella. (Sallinen & Ahola 2012, 82-83.) Esimerkiksi virkistäväksi koettu työpäivien aikana vietetty lounastauko ennustaa tarmokkuuden lisääntymistä ja uupumuksen vähentymistä vuoden aikavälillä. Myös lounastauon aikana suoritettu 15 minu-

tin mittainen puistokävely ja rentoutusharjoitus on tutkimuksissa todettu lisäävän päivän lopussa koettua keskittymiskykyä ja vähentävän koettua väsymystä. (Kinnunen 2019, 231.) Myös pidemmillä tauoilla, viikonlopuilla ja loma-ajoilla on luonnollisesti merkitystä palautumiselle. Kun työntekijä kykenee loman aikana jättämään työasiat pois mielestään, lomalla on myönteisiä vaikutuksia palautumiselle. Työkuormituksesta palautuminen loma-aikoina onnistuu usein paremmin, jos työntekijä lähtee pois omasta arkiympäristöstään. Lomamatkan myönteiseen vaikutukseen vaikuttaa sen rentouttavana kokeminen sekä sen onnistuminen. On huomioitavaa, että loman hyvinvointivaikutukset ovat usein lyhytkestoisia ja siksi lomia olisi hyvä olla vuoden aikana useampia. (Sallinen & Ahola 2012, 82-83.)

Uni on yksi tärkeimmistä asioista palautumisen kannalta. Tasapainoinen ruokavalio ja liikunta ovat tärkeitä, mutta nykyisin unta pidetään tärkeimpänä voimana tässä terveyden perustekijöiden kolmikossa. Jo yhden huonosti nukutun yön fyysiset ja psyykkiset haitat ovat moninkertaisesti suuremmat kuin ravinnon tai liikunnan samanmittaisen puutteen seuraukset. Aivoissa uni vahvistaa monia toimintoja, esimerkiksi oppimiskykyä, muistia, loogista päättelyä ja valintojen tekoa. Lisäksi uni hoitaa psyykkistä terveyttämme päivittäin niin, että kykenemme kohtaamaan seuraavan päivän sosiaaliset ja psykologiset haasteet tyyneästi ja selväjärkisesti. Muualla elimistössä nukkuminen vahvistaa immuunijärjestelmää, ehkäisee infektioita, torjuu sairauksia, järjestää aineenvaihduntaa ja säätelee ruokahalua. Tämän lisäksi unen riittävyys on yhteydessä sydämen ja verisuoniston tilaan, nukkuminen alentaa verenpainetta ja pitää sydämen kunnossa. (Walker 2019, 16-17.) Keskimäärin ihminen tarvitsee palautumiseen 7-9 tuntia unta, vaikka pieni osa ihmisistä toki selviää sitä pienemmälläkin unimäärällä. Työn liiallisten vaatimusten ja unen laadun välillä on olemassa selvä yhteys. (Manka 2015, Palautumiskeinot.)

Kuviossa 3 kuvataan palautumisen neljää mekanismia ja väittämiä, joiden avulla niitä on tutkittu (Sonnentag & Fritz 2007, Manka 2015, Palautumisen tarve ja mekanismit, mukaan).



Kuvio 3: Palautumisen mekanismit ja niihin liittyvät väittämät (mukaillen Sonnentag & Fritz 2007, Manka 2015, Palautumisen tarve ja mekanismit, mukaan)

Mekanismeista kaksi ylintä, rentoutuminen ja psykologinen irrottautuminen, pohjautuvat ns. *ponnistelujen ja palautumisen malliin*, jonka mukaan palautumista voi tapahtua vain silloin, kun vapaa-ajalla ei kuormiteta niitä psykofysiologisia systeemejä, jotka aktivoituvat työssä. Kuvion 3 kaksi alinta mekanismia, kontrollintunne vapaa-ajalla ja taidonhallintakokemukset, taas perustuvat ns. *voimavarojen säilyttämisteoriaan*, jonka mukaan yksilö pyrkii saavuttamaan ja säilyttämään niitä asioita, joita arvostaa. Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu kolmella tavalla: uusia voimavaroja hankkimalla, uhattuja voimavaroja turvaamalla sekä menetettyjä voimavaroja palauttamalla. Tämän mallin mukaan palautumista tapahtuu, kun taidonhallintakokemukset ja kontrolli vapaa-ajalla auttavat rakentamaan uusia ja palauttamaan uhattuja voimavaroja. (Manka, 2015, Palautumisen tarve ja mekanismit.)

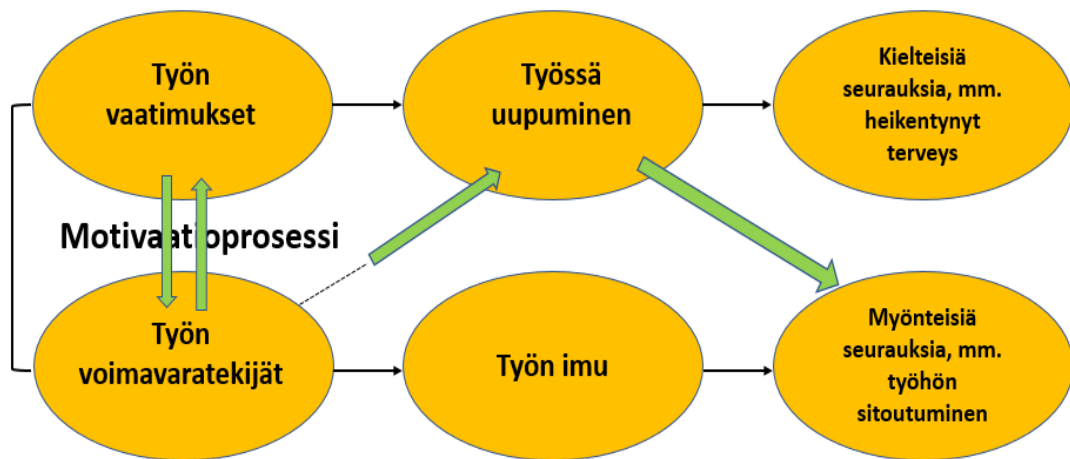
Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on todettu tärkeäksi työstä palautumiselle. Psykologinen irrottautuminen työstä vaatii, että on kyettävä lopettamaan työnteko ja työn ajattelu vapaa-ajalla huolimatta mahdollisista saatavillaolon odotuksista. (Kinnunen 2017,103.) Psykologisessa irrottautumisessa on mahdollisesti yksilöllisiä eroja, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn irrottautua työstä. Lisäksi psyykkinen irrottautuminen saattaa riippua työhön liittyvien ja yksilöllisten eroa-

vaisuuksien lisäksi myös työn ulkopuolisista tekijöistä sekä erilaisista demografisista tekijöistä, kuten ikä, sukupuoli ja lasten lukumäärä. (Sonnentag & Bayer 2005, 397-398.)

### 3.3 Voimavara- ja kuormitustekijöiden tasapaino

Työntekijän työstä palautumista voidaan tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla. *Työn vaatimusten ja voimavarojen* (Job Demands-Resources) mallin mukaan työ sisältää sekä vaatimuksia että voimavaroja (Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufelin ja Bakkerin vuonna 2004 kehittämässä mallissa työn vaatimusten ja voimavarojen keskinäinen suhde vaikuttaa työntekijän terveyteen. Mallissa työn positiiviset ja negatiiviset vaikutukset ovat keskenään vuorovaikutuksessa. *Työn vaatimukset* ovat niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, joista selviäminen edellyttää työntekijältä jatkuvia fyysisiä ja / tai henkisiä ponnistuksia. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn määrä, työn vaativuus, aikataulupaineet, melu, puutteellinen ura- ja tehtäväkehitys ja työyhteisön ristiriidat. Vaatimukset eivät sinänsä välttämättä ole kielteisiä, mutta niistä saattaa tulla stressitekijöitä, mikäli niihin vastaaminen edellyttää työntekijältä pitkäaikaista ponnistelua yli voimavarojen.

Työn vaatimukset ovat terveyden kannalta haitallisia, mutta runsaat työn voimavaretehtäjät voivat jossain määrin lieventää näistä mahdollisesti aiheutuvaa haittaa. *Työn voimavarat* taas ovat niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävän työn kuormittavuutta ja edistävät työntekijän henkilökohtaista kehitystä. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi turvallinen työympäristö, osaaminen, työyhteisön tuki, hyvä esimiestyö, työroolien selkeys ja työstä saatu palaute. (Schaufeli & Bakker, 2004.) Kuviossa 4 esitetään, kuinka työn kaikki piirteet on mahdollista jaotella joko vaatimuksiin eli kuormitustekijöihin tai voimavaratehtäjöihin. Kuviossa alarivillä olevat työn positiiviset tekijät (voimavarat ja työn imu) yhdistyvät negatiivisiin tekijöihin. Mallissa merkittävimpinä tekijöinä nähdään työn voimavarat ja vaatimukset.



Kuvio 4. Vaativuuden ja voimavarojen -malli (mukaillen Schaufeli & Bakker 2004)

Työn vaatimukset ovat panostusta ja energiaa vaativia ja ne ovat yhteydessä terveyteen työntekijän kokeman työuupumuksen välityksellä. Työn voimavarat taas edistävät työn sujumista ja motivoivat työntekijää ja ovat puolestaan yhteydessä työhön ja organisaatioon työn imun eli työntekijän työhön liittyvien myönteisten kokemusten kautta. Tämän lisäksi työn voimavarat ovat yhteydessä terveyteen työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia lieventävän vaikutuksen kautta. (Ahola & Virtanen 2012, 40.)

## 4 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, miten ammattikorkeakouluopettajat kuvaavat työstressiä, stressin vaikutuksia ja siitä palautumista. Tutkielmassa keskitytään erityisesti tutkimaan, mitkä erilaiset työn elementit opettajat kokevat stressaaviksi ja millaisia vaikutuksia he kokevat stressillä olevan. Lisäksi tutkitaan, millaisia palautumisen keinoja opettajilla on käytössään ja mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumisen onnistumista.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä työn elementit opettajat kokevat stressaaviksi?
2. Millaisia vaikutuksia opettajat kokevat stressillä olevan?
3. Millaisia palautumisen keinoja opettajilla on?
4. Mitkä asiat estävät palautumisen onnistumista?

## 5 Menetelmä

### 5.1 Tutkimuskontekstin kuvaus

Suomalainen korkeakoulutus perustuu ns. duaalimalliin; tiedeyliopistot tuottavat teoreettisesti painottuvaa koulutusta ja ammattikorkeakoulut antavat käytännönlähtöistä ja osaamisperustaista koulutusta (Heikkinen & Kukkonen 2019, 264). Ammattikorkeakoululaissa määritellään, että ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Opetuksen lähtökohtana on vastata työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin. Lisäksi ammattikorkeakoulun tehtävänä on harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. (Ammattikorkeakoululaki 4§.) Ammattikorkeakoulun tehtävä rakentuu vuorovaikutuksessa yhteiskunnan ja työ- ja elinkeinoelämän kanssa (Heikkinen & Kukkonen 2019, 271). Ammattikorkeakoulun tulee olla yhteistyössä omalla alueellaan toimivan elinkeino- ja muun työelämän kanssa ja tehdä yhteistyötä myös muiden korkeakoulujen kanssa. (Ammattikorkeakoululaki 6§.) Ammattikorkeakouluilla on merkittävä vaikutus kansallisen ja alueellisen osaamispohjan uudistamisessa, alueellisen kilpailukyvyn vauhdittamisessa ja yritystoiminnan edistämisessä; Suomen kilpailukyvyn kehittäminen on sidoksissa ammattikorkeakoulujen lakisääteiseen tehtävään (Kallioinen 2014). Käsitys ammattikorkeakoulusta sisältää käsityksiä osaamisesta, tutkimuksesta ja yhteistyöstä elinkeino- ja muun työelämän kanssa sekä yhteiskuntavastuusta (Heikkinen & Kukkonen 2019, 267).

Vuosina 2014-2015 toteutettiin ammattikorkeakoulu-uudistus, jonka tavoitteena oli luoda lainsäädännölliset puitteet toiminnalliset edellytykset entistä vahvem-

mille ammattikorkeakouluille osaajien kouluttajina, alueellisen kilpailukyvyyn rakentajina, työelämän uudistajina ja innovaatioiden kehittäjinä. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa ammattikorkeakoulujen edellytyksiä itsenäisempään ja joustavampaan toimintaan ja vauhdittaa niiden rakenteellista uudistamista sekä toiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamista. Uudistuksessa ammattikorkeakoulujen rahoitus uudistettiin tukemaan nykyistä paremmin koulutuksen tavoitteita, kuten mm. opetuksen ja tutkimuksen laadun parantamista. Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämän arvioinnin mukaan uudistus on vahvistanut ammattikorkeakoulujen autonomiaa suhteessa kuntiin, uusi toimilupakäytäntö on parantanut mahdollisuuksia reagoida toimintaympäristön muutoksiin ja suunnata toimintaansa alueellisten tarpeiden mukaisesti ja ammattikorkeakoulujen päätöksentekoprosessit ovat uudistuksen myötä aiempaa joustavampia ja tehokkaampia. Arvioinnissa todetaan myös, että ammattikorkeakoulujen toimintakulttuuri on muuttunut tulostietoisemmaksi ja osakeyhtiömuotoon siirtyminen on lisännyt ammattikorkeakoulujen vastuuta omasta taloudesta ja strategiasta. Uudistuksen myötä henkilöstö arvioi työhyvinvointinsa huonontuneen, jonka taustalla vaikuttavat talousleikkaukset. Henkilöstöstä 81 % arvioi rahoitusmallin vaikuttaneen omaan työhön melko tai erittäin paljon; keskeiseksi vaikutukseksi henkilöstö nimeli tavoitteellisuuden ja tulosohjauksen lisääntymisen. Arvioinnissa kyselyyn vastanneet kokevat, että toiminnan tehostaminen ja tuloksellisuuden parantaminen on näkynyt henkilöstön työssä; lisäksi vastaukset osoittavat, että työmäärä on lisääntynyt ja opettajien työnkuviin on tapahtunut muutoksia. Opettajat käyttävät myös entistä enemmän aikaa TKI-toimintaan, hanketyöhön ja ulkopuolisen rahoituksen hakemiseen. Uudistuksessa ja sen arvioinnissa huomioi daan, että vuosien 2012-2018 välillä ammattikorkeakoulujen perusrahoitus laski 19 % ja rahoitusleikkausten ja ammattikorkeakoulu-uudistuksen vaikutuksia on mahdotonta erottaa täysin toisistaan. Arvioinnissa todetaan, että todennäköisesti juuri rahoitusleikkauksilla on ollut todennäköisesti enemmän negatiivisia vaikutuksia työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen. (OPM, 2018.)

## 5.2 Tutkimusjoukko

Tämän tutkimuksen haastattelut kerättiin osana HowUTeach -hanketta (2017-2019). Hankkeen tavoitteena oli tarkastella opettajien opetuksellisia lähestymis-

tapoja, kokemuksia työympäristöstä, opetuksen ja tutkimuksen välistä yhteyttä ja opettajien hyvinvointia (HowUTeach rekisteriseloste). Aineistoa hyödynnettiin myös HowUTeach -kyselyn suunnittelun tukena. Opettajat täyttivät aluksi HowUTeach -kyselyn, jonka jälkeen heitä pyydettiin antamaan sähköpostiosoitteensa, mikäli he olivat halukkaita osallistumaan teemahaastatteluun. Kyselyn ja haastattelujen lisäksi HowUTeach -hankkeessa on kerätty aineistoa älysormustutkimuksen avulla. Älysormuksilla mitattiin opettajien vireystilaa opetuksen aikana ja opettajia pyydettiin pitämään sormusta kahden viikon ajan sellaisena aikana, kun hänellä on opetusta.

Kaikille HowUTeach -tutkimukseen osallistuville on lähetetty tiedote, jossa kerrotaan hankkeen tarkoituksesta, taustoista, HowUTeach-kyselystä ja mahdollisuudesta osallistua jatkotutkimukseen. Kaikkia tutkimukseen osallistuvia on pyydetty allekirjoittamaan suostumuslomake. Niille, jotka ovat ilmaisseet halukkuutensa osallistua teemahaastatteluun, on erikseen lähetetty haastattelukutsu, jossa on kerrottu haastattelun teemoista ja pyydetty pohtimaan ennen haastattelua omaa kehittymistä opettajana ja miettimään mahdollisia merkittäviä tapahtumia opetusuralla, jotka ovat erityisesti vaikuttaneet omaan kehitykseen opettajana. HowUTeach hankkeelle on tehty myös asianmukainen tietosuojailmoitus.

Teemahaastatteluun osallistui 22 opettajaa, joista 18 oli naisia ja 4 miehiä. Haastatelluista 11 oli 55-64 vuotiaita, 9 45-54 vuotiaita ja yksi 35-44 vuotias. Yhden haastatellun ikätiedot puuttuvat. Haastatelluista 18 oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja 2 tohtoritutkinnon. Kahden haastatellun koulustausta puuttuu. Haastatelluista 7 oli toiminut opetustyössä 1-7 vuotta, 4 6-10 vuotta, 6 11-20 vuotta ja 4 21-30 vuotta. Yhden haastatellun tiedot opetusvuosista puuttuvat. Haastatelluista 20 oli suorittanut pedagogisen koulutuksen, yksi haastateltu ei ollut suorittanut pedagogista koulutusta ja yhden haastatellun tiedot tältä osin puuttuivat. Tallennettu aineisto litteroitiin sanasta sanaan. Tutkimuksessa sovellettiin kaikilta osin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia, eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja syntyneet tietoaineistot tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2019/3). Aineisto kerättiin syksyllä 2019.



### 5.3 Tutkimusaineiston keruu ja kuvaus

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Puolistrukturoiduissa teemahaastatteluissa vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 193-195). Haastattelu keskittyi laajasti opettamisen eri osa-alueisiin ja sisälsi neljä eri teemaa: opetusstrategiat, vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa, kokemukset akateemisen yhteisön tuesta, kokemukset opetuksen ja tutkimuksen suhteesta, sekä näkemykset omasta hyvinvoinnista opettajana. Nämä teemat ohjasivat keskustelua aiheisiin ja motivoivat haastateltavia puhumaan kokemuksistaan ja ajatuksistaan (Hirsjärvi & Hurme 2000, 197-198). Tähän tutkimukseen on rajattu haastatteluaineistosta ne asiat, jotka tutkijan mielestä vastaavat tutkimuskysymyksiin. Haastattelut tallennettiin litterointia varten ja litterointi ostettiin tehtävään erikoistuneelta yritykseltä. Yhden haastattelun kesto oli noin 1-1,5 tuntia.

### 5.4 Aineiston analyysi

Tässä tutkimuksessa käytettiin analyysimenetelmänä sisällönanalyysia, joka on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Aineiston muodostavat ne teemahaastatteluista saadut vastaukset, joiden avulla vastataan tutkimuskysymyksiin. Analyysiprosessin aluksi tutustuin litteroituun aineistoon lukemalla aineiston huolellisesti useaan kertaan. Seuraavaksi rajasin kvalitatiivisesta aineistosta ne vastaukset, jotka koskivat tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä. Aluksi etsin tekstistä kaikki sellaiset katkelmat, joissa haastateltava puhuu tavalla tai toisella omasta hyvinvoinnistaan, palautumisesta tai näihin rinnastettavista asioista. Aineiston läpikäyminen eli koodaaminen on tärkeä vaihe laadullisessa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 2008, 156). Tämän jälkeen luin tekstiä uudelleen ja irrotin aineistosta sellaisia katkelmia, jossa haastateltava puhuu jollakin tavalla stressistä, stressin vaikutuksista ja / tai palautumisesta. Seuraavaksi kävin haastattelut yksi kerrallaan läpi ja sijoitin katkelmat luokkien ”stressaava elementti”, ”stressin vaikutukset”, ”palautuminen” ja ”palautumisen esteet” alle tutkimuskysymysten mukaisesti. Näin pelkistin aineistoa ja jatkoin ryhmittelemällä sitä tutkimuskysymysten alle teemoittain havaintoja yhdistelemällä. Teemoittelu tarkoittaa aineiston jakamista samankaltaisuuden eli yhteisen piirteen mukaisiin

alustaviin sisältöluokkiin. Teemoittelu on yksi yleisimmistä tavoista aloittaa aineistoon tutustuminen. (Eskola & Suoranta, 17.) Analyysimenetelmänä teemoittelu auttaa nostamaan esille analyysin ydinteemat ja näin voi välttää sirpaleisuutta ja epäjohdonmukaisuutta (Kiviniemi 2018, 83).

Tavoitteenani oli tutkia osallistujien vastauksia ja selvittää, mitkä työn elementit he kokevat stressaaviksi, miten stressi heihin vaikuttaa, millaisia palautumisen keinoja heillä on käytössään ja mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumisen onnistumista. Seuraavaksi jaoin löytämäni havainnot tutkimuskysymysten alle eli laitoin kaikki löytämäni työn stressaavat elementit omalle välilehdelle, stressin vaikutukset omalleen jne. Näin sain kokonaiskuvan siitä, millaisia asioita haastateltavat kokivat stressaaviksi, miten stressi vaikuttaa heihin, millaisia palautumisen keinoja opettajilla on käytössään ja mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumisen onnistumista. Kun sain kerättyä kunkin tutkimuskysymyksen alle kuuluvat asiat, aloin teemoitella niitä tutkimuskysymyksittäin. Stressaavan työn elementtien alle löysin kuusi keskeistä kategoriaa, joiden alle pystyin sijoittamaan löytämäni havainnot. Näitä olivat *töiden organisointiin* liittyvät tekijät, *opetustyöhön* liittyvät tekijät, *tietojärjestelmiin* liittyvät tekijät, *työyhteisöön* liittyvät tekijät, *esimiestyöhön ja johtamiseen* liittyvät tekijät, sekä *muut* tekijät. Esimerkiksi opetukseen liittyvän kategorian alle sijoitin mm. seuraavia vastauksia: opetus jännittää, ei ehdi valmistautua opetukseen, uusien aiheiden opettaminen, opiskelijoihin liittyvät haasteet ja verkko-opetus. Työstressin vaikutukset sijoitin neljään eri kategoriaan: *psykkiset vaikutukset*, *fyysiset vaikutukset*, *palautumisen haasteet* ja *vaikutukset työn tekemiseen*. Psykkisten vaikutusten kategoriaan sijoitin mm. seuraavia vastauksia: keskittymisvaikeudet, hermostuneisuus / jännittyneisyys / aggressiiviset tunteet, työstä irrottautuminen vaikeaa, hajamielisyys ja riittämättömyyden tunne. Palautumisen keinot sijoitin myös neljän kategorian alle: *fyysiset tekemiset*, *sosiaaliset suhteet*, *työhön ja sen järjestykseen liittyvät tekijät* sekä *omat ominaisuudet*. Fyysisiä palautumiseen liittyviä tekemisiä olivat mm. liikunta ja ulkoilu, muu harrastus, kotona puuhastelu, irtautuminen työstä ja nukkuminen. Palautumisen esteitä en luokitellut eri teemoittain, mutta vastauksista pystyin toteamaan, että valtaosa opettajista ei kokenut palautuvansa työstään ja pystyin etsimään aineistosta syitä, joista tämä kenties johtuu.

## 6 Tulokset

Tässä luvussa vastataan neljään tutkimuskysymykseen, eli mitkä työn elementit ammattikorkeakouluopettajat kokevat stressaaviksi, millaisia vaikutuksia he kokevat työstressillä olevan, millaisia palautumisen keinoja ammattikorkeakouluopettajilla on käytössään ja mitkä asiat estävät palautumisen onnistumista.

### 6.1 Stressiä aiheuttavat tekijät opettajien työssä

Ammattikorkeakouluopettajat kertoivat haastatteluissa työn stressaavien tekijöiden liittyvän suureksi osaksi töiden organisointiin ja opetustyöhön. Aineistosta nousi kuusi keskeistä kategoriala, jotka erosivat toisistaan sen osalta millaisia stressiä aiheuttavia elementtejä opettajat kuvasivat olevan omassa työssään. Nämä kategoriat ovat *töiden organisointiin* liittyvät tekijät, *opetustyöhön* liittyvät tekijät, *tietojärjestelmiin* liittyvät tekijät, *työyhteisöön* liittyvät tekijät, *esimiestyöhön ja johtamiseen* liittyvät tekijät, sekä *muut* tekijät. Oheiseen taulukkoon on koottu nämä kuusi aineistosta määriteltä kategoriala ja se, kuinka monta analyysiyksikköä koko aineistossa esiintyi näiden kategorioiden osalta. Taulukon jälkeen kategoriat ja niihin liittyvät elementit esitellään tarkemmin.

Taulukko 3: Työn stressaavat elementit ja mainintojen määrät ammattikorkeakouluopettajien (N=22) haastatteluaineistossa

<b>Työn stressaava elementti</b>	<b>f</b>
töiden organisointi	56
opetustyö	20
tietojärjestelmät	6
työyhteisö	4
esimiestyö / johtaminen	3
muut	15
<b>yhteensä</b>	<b>100</b>

*Töiden organisointiin* (f=56) liittyvistä tekijöistä selkeimmin erottui ne vastaukset, joissa puhuttiin työn määrän olevan liian suuri annettuihin resursseihin nähden. Työtehtävien suuri määrä koettiin suhteettomaksi työmäärään nähden ja

töitä tehtiin usein vapaa-aikana ja viikonloppuisin, koska työtunnit arkena eivät riittäneet niiden hoitamiseen.

*"No meil on varmaan juuri tällainen ehkä sen työn vaatimusten ja työhön käytettävän, no resurssit jos nyt puhutaan ihan ajasta tilasta työrauhasta, kaikista näistä asioista, niin kyllähän siinä varmaan se koettu epäsuhta on se suurin ongelma." D6*

Edellä kuvattu ote on hyvä esimerkki työn vaatimusten ja työhön annettujen resurssien epäsuhdasta. Opettaja tarkoittaa resursseilla "aikaa, tilaa ja työrauhaa", jotka eivät hänen mielestään vastaa työlle asetettuja vaatimuksia. Vastauksissa kuvattiin mm. pitkiä ja venyviä työpäiviä ja työviikkoja ja sitä, kuinka töitä tehdään myös vapaa-ajalla, kuten seuraavassa esimerkissä:

*"Siis normaali työpäivä ei riitä mutta sitten että joskus joutuu iltasin jotain myöskin tekemään niin." D73*

Ammattikorkeakouluopettajat kertovat haastatteluissa, kuinka pitkäksi venynytään työpäivä ei välttämättä riitä, vaan sen lisäksi työtä riittää usein vielä illaksi. Toisinaan työt vapaa-ajalla, iltasin ja viikonloppuisin koettiin haastatteluissa välttämättöminä niin oman työn, kuin myös oman jaksamisen kannalta:

*"Esimerkiks jos mä en tee sitä valmistustyötä viikonloppuna ja se sitten mulle aiheuttaa vielä enemmän sitä stressiä." D28*

Ote kuvaa opettajien kokemaa stressiä siitä, että opetukseen valmistautumisen joutuu tekemään työajan ulkopuolella. Toisena tärkeänä stressaavana tekijänä töiden organisointiin liittyen aineistossa erottui opettajien työmäärän epätasainen jakautuminen, joka näkyy epätasaisena kuormituksena ja tiettyihin ajanjaksoihin kasaantuvina työtehtävinä. Seuraavat otteet kuvaavat hyvin tätä opettajan työlle tyypillistä ilmiötä:

*"Et jos sul on niinku 11 moduulia yhdessä periodissa, jokaisesta tehtäviä ja kaikesta pitäis vielä jonkinlainen arviointi ja teettää tehtäviä niin se on työlästä ja se kasaantuu tietysti aina siihen yhteen kohtaan. Ja sitten ei tunnit riitä vuorokaudessa." D30*

*"Mä en nyt tiä et oonks mä nyt ihan hirveen hyvinvoiva, et ehkä mä olen jonkun verran stressaantunu, ja oon ollu tässä syksyn aikana väsynykin välillä et nyt mun mielestä taas alkaa helpottaa. Mulla on ollu syksy todella tiivis että, nyt sitten kevät on ehkä vähän helpompaa, mutta ei sekään mikään helppo oo, mutta et*

*sitä pitää yrittää näillä muilla asioilla mitä elämään kuuluu saada tasapainoo aikaseks.” D46*

Ote kuvaa sitä, miten kuormitus jakaantuu epätasaisena. Kuormitus on suuri ympäri vuoden, mutta vielä suurempi tiettyinä jaksoina. Kolmantena töiden organisointiin liittyvänä tekijänä aineistossa erottui kiire. Kiirettä kuvattiin haastatteluissa tunteena siitä, ettei työpäivän aikana ehdi tehdä kaikkia työtehtäviä ja vastauksissa oli nähtävissä hyvin samantyyppisiä elementtejä kuin työn määrään ja venyneisiin työmääriin liittyvissä vastauksissa. Seuraava ote on esimerkki siitä, miten ammattikorkeakouluopettajien kokema kiire aiheuttaa stressiä.

*”Et kun ei kerta kaikkiaan ehdi antaa jokaisesta tehtävästä jonkinlaista palautetta. Se on aikamoinen ristiriita, et ku miettii, että periaatteessa, kun pitäis kuitenkin teettää joku tehtävä opiskelijoilla ja sit kuitenkin ei ehdi sitä palautetta antaa tai se palaute tulee aika paljon myöhässä.” D30*

Muita töiden organisointiin liittyviä stressaavia tekijöitä aineistossa olivat resursien puute, työrauhan puute, melu ja keskeytykset, työn pirstaleisuus, työn loppumattomuus, työhön vaikuttamismahdollisuuksien puute, sekä se, että ylitöitä ei ehdi pitää vapaana, töistä ei voi olla poissa sairaana ja isot muutokset työssä. Monissa vastauksissa oli havaittavissa tietynlainen kaoottinen tilanne liiallisten vaatimusten, kiireen, epätasaisen kuormituksen ja väsymisen keskellä, josta ei nähty tietä ulos tai keinoa selviytyä.

*Opetustyöhön liittyvistä (f=20) työn stressaavista tekijöistä erottui selkeimmin opiskelijoihin liittyvät haasteet ja se, ettei opetukseen ehdi valmistautua tarpeeksi hyvin. Huonosti valmistautuneena opetustilanteet koettiin stressaaviksi, varsinkin jos kesken opetushetken tapahtuu jotain odottamatonta.*

*”Et semmonen koen vähän vaikeena semmosen tilanteen, et sul on joku iso ryhmä siinä ja sitte speksit on ihan sekasin, et sä joudut siinä ryhmän edessä alkaa jotain vääntään jotain niin sellassii yrittää välttää, jos vain suinkin pystyy, et oon vähän huono kylmänrauhallisesti siinä ihmis- tai jotenki ryhmän edessä alkaa rakentelee jotain ex tempore.” D100*

Ote kuvaa hyvin ammattikorkeakouluopettajien haastatteluissa kuvaamaa stressaavaa tilannetta siitä, kun opetustilanteisiin ei ole ehditty valmistautua tarpeeksi. Jos kesken opetuksen joutuukin muuttamaan suunnitelmaa, on tilanne

hyvin opettajien kertoman mukaan hyvin stressaava. Myös verkko-opetus ja sen tuomat haasteet nousivat esille aineistosta. Verkossa opettaminen koettiin haastatteluissa intensiivisemmäksi kuin lähiopetus, kuten seuraavassa esimerkissä:

*”Se on intensiivistä olla siinä verkossa. Tarvitaan sitte semmonen, reilu elpymistauko sen jälkeen.” D73*

Muina opetukseen liittyvinä työn stressaavina tekijöitä nimettiin: yllättävät muutokset opetustilanteissa, uusien aiheiden opettaminen, opetuspäivien intensiivisyys, opetuksen valmistelu, se ettei ehdi tarpeeksi keskittyä opetusvälineisiin sekä se, että opetustilanteissa ollaan yksin ja opetus ylipäättään jännittää. Opetukseen liittyvät tekijät linkittyivät useimmiten juuri kiireeseen ja valmistelun riittämättömyyteen. Opetustyö myös koettiin haastatteluissa usein yksinäiseksi ja ilman tukea tehtäväksi työksi, jossa riittävä valmistautuminen on yksi työn perusedellytys. Seuraavassa esimerkissä ammattikorkeakouluopettaja kuvaa työn itsenäisyyttä ja sitä, että vaikka tukea kollegoilta saakin, opetus luokassa tai verkossa on kuitenkin yksinäistä työtä ja siten kuormittavaa.

*”Siis mä jotenki, päälimmäisenä mul on kuitenkin näihin kysymyksiin, et toi on aika itsenäistä toi opettajan työ, et ne perusasiat kyl perehdytetään, mut kyl sä oot ihan yksin siinä, ite siin tilanteessa opiskelijoiden edessä. Et ei meil oo kauheesti resurssia, et siin ois vaik joku tuutori sua alussa jeesimässä. Et monet sanooki, et on pakko olla hyvin valmistautunu, ku menee sinne opetustilanteeseen, koska siinä sä oot yksin. Ja se on ehkä se kuormituksenki semmonen piikki. Jos on vaik just jotain epäselvää tai joku vähän jotain sille isolle ryhmälle niin sä oot yksin siinä tilanteessa, että kyllähän niit sit voi viedä sinne kollegoiden kaa jutella, mut siin ite tilanteessa sä oot tosi yksin.” D100*

Tietojärjestelmiin liittyvät (f=6) työn stressaavat tekijät liittyivät uusiin järjestelmiin tai työvälineisiin ja niiden käyttöönottoon, tekniikan käyttöön ja sen toimivuuteen sekä viestintäkanavien runsauteen. Uusien tietojärjestelmien käyttöönotto ja siihen liittyvä perehdytys koettiin toisinaan riittämättömäksi, kuten seuraavassa otteessa kuvataan:

*”Et se ehkä työn kuormittavuus on myös se että meillä jatkuvasti otetaan haltuun uusia järjestelmiä, tällöisiä tietojärjestelmiä, ja se että niihin ei kouluteta vaan jokaisen opettajankin pitäis hankkii se tieto tehdään videot katsokaa video tehkää se, -- Me oppijat ollaan erilaisia se vie suunnattomasti aikaa katella jotain videoita jotka sit oikeesti on vielä niin että ne ei toimi.” D37*

Moni ammattikorkeakouluopettaja kuvasi haastatteluissa uusien tietojärjestelmien perehdytystä huonoksi tai ettei järjestelmiin yksinkertaisesti ole itsellä työssä aikaa perehtyä riittävällä tasolla. Myös teknisen tuen puute koettiin haastavaksi ennen kaikkea etäopetukseen liittyen ja se olikin yksi tärkeä syy myös siihen, miksi etäopetus ylipäättään koettiin stressaavaksi.

*”Ja kun meilläkin on nyt iltaopetusta, et tääl ei oo mitään teknist tukee paikalla niin onhan siinä sitten aika yksin kun on montakymmentä opiskelijaa, pimee ilta ja yksin tuolla, niin ehkä semmoisissa niin kauan kunnes on nyt sitten saanu siitä toistoja ja kokemusta niin kyllähän se sitten rupee sitten tavallaan ne huolet sitten häviämään.” D6*

Esimerkki kuvaa ammattikorkeakouluopettajien haastatteluissa esiin noussutta kokemuksen tuomaa varmuutta, joka omalta osaltaan poistaa epävarmuuksia. Kuitenkin, jos aikaa perehtymiselle ei ole tarpeeksi, uusia työvälineitä jätettiin haastattelujen mukaan hyödyntämättä, jottei opetustilanne muuttuisi liian stressaavaksi. Myös erilaisten sisäisten ja ulkoisten viestintävälineiden lisääntyminen ja runsaus koettiin kuormittavana ja työn määrää ja pirstaleisuutta lisäävänä tekijänä:

*”Kyl se on aikalailla kasvanu just nimenomaan nää tämmöset kaikki oheisjutut ja että kun pitää seurata Teamsiä ja Yammeria ja, sähköpostia ja, nyt meil on vielä WhatsApp-ryhmä ja sitte pitää olla Zoomissa ja, Skypessa ja [naurahtaa] kaikkee mahdollista. Niin on se työn määrä on lisääntyny mun mielest kyllä.” D88*

Ote kuvaa sitä, kuinka ammattikorkeakouluopettajat kokevat erilaiset viestintäkanavat ”oheisjutuiksi”, joiden seuraaminen vie aikaa muulta työltä. Viestintävälineiden käyttöön kaivattiinkin haastatteluissa selkeyttä ja yhtenäisiä pelisääntöjä:

*”Kyl mä koen et semmonen, viestintävälineiden, tavallaan keskittäminen ja sopiminen siitä et me käytetään näitä eikä siis joka, et kymmenen välinettä pitää olla koko ajan oikeestaan auki että sä selviät, sun työstäs niin se on ehkä se mikä, kuluttaa, tai vie voi- semmosta, voimavaroja ettei muista missähän se nyt oli taas sit se ilmotus ja, nyt mun piti siihen reagoida ja miten mä teen ja.” D63*

Työyhteisöön liittyvistä (f=4) tekijöistä aineistossa mainittiin tiimiopetukseen liittyvät haasteet. Esimerkiksi erilaiset toimintatavat tiimeissä koettiin aiheuttavan haasteita.

*"Tää tiimiopettajuus aiheuttaa sellast pientä haastetta ku toimintatavat on erilaisia." D77*

*"Ja mää otin sen liian raskaasti sen vastuun koko siitä ryhmästä ja mun piti koordinoida -- Ja jokasella, oli näillä opettajilla yleensä oli eri mielipiteitä ja ne vähä niinku, lakkoili siinä ja johdon päätöksen vastaan. Elikkä ne meni pois päin siitä, tiimiytymisestä. Ja ne eivät ollu sitoutuneet siihen ja siitä tuli hyvin negatiivista palautetta niiltä. Ja ne, ja silloin se oli mulle erittäin raskasta." D78*

Edellä oleva ote kuvaa tilannetta, jossa ammattikorkeakouluopettaja joutui vastuuseen opetustiimistä, saaneensa tilanteessa huonoa palautetta ja kokeneensa koko asian hyvin stressaavaksi. Kuitenkin tiimityöhön ja työilmapiiriin liittyviä ongelmia ei aineistosta juurikaan noussut. Vain yksi opettaja puhui haastattelussa työilmapiiriin liittyvistä haasteista:

*"Ja sitten on ehkä tunneilmapiiris, mä en ite en aisti ehkä kaikkia tekijöitä mutta olen kuulolla ja tiedän et joukossa on siis todella huono huonoksi työilmapiirin kokevia, aivan liikaa. Yksikin on liikaa. Ja tietenkin se on sitten kaikkien meidän yhteisellä vastuulla." D6*

Esimiestyöhön ja johtamiseen (f=3) liittyvistä tekijöistä aineistossa nimettiin johdon arvostuksen puute, väärin ihmisten toimiminen esimiestehtävissä sekä se, ettei johto ylipäättään ymmärrä, mitä kentällä tapahtuu. Seuraava ote on esimerkki siitä, että johto ei aina ammattikorkeakouluopettajien mielestä ymmärrä opettajien ja muun henkilökunnan tekemää työtä:

*"Että haaste tulee silloin kun tulee liian pitkä askel johdosta siihen kenttään. Ja kun on liian pitkä ja myös niin että johto ei ymmärrä mitä kenttä tekee. Ja ei ymmärrä edes sitä ammattialaa, missä se henkilökunta tekee töitä niin silloin on kyllä isoja vaikeuksia." D78*

Muut (f=15) tekijät elementin alla aineistossa korostui opetustyön ulkopuoliset asiat. On huomioitava, että nämä asiat voivat osittain liittyä myös muihin edellä kuvattuihin työn stressaaviin elementteihin (pl. opetukseen liittyvät). Tässä kategoriassa ovat vain ne vastaukset, joissa on puhuttu opetustyön ulkopuolisista asioista ilman tarkempaa erittelyä tai niin, että vastaus koskee yleisesti kaikkea



opetuksen ulkopuolista työtä. Monessa vastauksessa opettaja korosti nimenomaan sitä, ettei opetustyö varsinaisesti kuormita, vaan kaikki opetustyön ulkopuoliset työt ja niiden jatkuva lisääntyminen. Opetustyö koettiin ”perustyöksi”, jota ulkopuoliset työt osittain häiritsevät:

*”Vaan se on se kaikki muu, mikä lisääntyy koko ajan. Sen mä koen että se on.. Se on raskasta sietää sitä et sä et itse asias pääse tekemään sitä, perusasiaa mikä.. Toki ymmärrän kaikki kokoukset ja kaikki muut tälläiset mut..” D9*

Muiden kuin opetustöiden lisääntyessä myös koettiin, että nimenomaan opetustyö jää koko ajan vähemmälle huomiolle ja valmistautumiseen käytettävissä oleva aika vähenee muista töistä johtuen. Koska yksi opetustyön stressaavista elementeistä oli juuri valmistautumattomuus opetustilanteisiin, nämäkin kaksi elementtiä kietoutuvat toisiinsa. Jos muut työt lisääntyvät niin että opetukseen valmistautumiseen ole enää riittävästi aikaa, se aiheuttaa stressiä itse opetustyössä, vaikei olekaan siitä johtuvaa. Seuraavissa esimerkeissä opettajat kritisoivat tilannetta, missä huomio on selvästi siirtynyt pois opetustyöstä:

*”Ja se (työ) on kaikkea muuta kun siihen varsinaiseen substanssiin ja opetuksen valmisteluun, vaan kaikki muu mitä siihen liittyy ja uudet kehittämiset ja systeemit ja niihin tutustuminen ja oppiminen ja, uusiin systeemeihin opettelu ja uusia asioita ja niiden kehittäminen ja et se itse opetus ja se opetustilanne ja siihen valmistautuminen, siihen jää entistä vähemmän aikaa.” D28*

*”Joo, kyllä ja sit siihen sellaseen yleiseen suuntaukseen mikä on siihen että mennään aina joittenki visioiden perässä ja sit jotenki tuntuu et se tärkein asia unohtuu se opettaminen.” D88*

Opetustöiden ulkopuolisten töiden koettiin myös vievän liikaa resursseja ja voimavaroja opettajalta itseltään. Seuraava ote on esimerkki siitä, miten muut työt syövät mielekkyyttä myös opetustyöstä:

*”Mä en koe opetukseen liittyvää stressiä, stressiä koen välillä näihin oheistöihin mutta en siihen opetukseen. -- Jos muita töitä olis vielä vähemmän niin se opetus olis vielä mielekkäämpää.” D16*

Muita ”muut” -elementin alle jääviä työn stressaavia tekijöitä olivat byrokratian lisääntyminen, paine saada lisää valmistuneita, taloudelliset paineet yksikön talouteen liittyen sekä uudet asiat työssä. Taloudellisiin paineisiin ja esimerkiksi tulostavoitteisiin liittyvissä vastauksissa oli selvästi nähtävissä opettajien koke-

ma muutos; tilanne koettiin kiristyneen ja muuttuneen tulostavoitteellisemmaksi viime vuosien aikana.

Yhteenvedona voidaan todeta, että ammattikorkeakouluopettajat kokivat haastattelujen perusteella liian suuren työmäärän, epätasaisen kuormituksen ja kiireen eniten stressaaviksi elementeiksi omassa työssään. Opetustyöhön liittyen opettajat kokevat stressaavaksi ennen kaikkea sen, ettei opetukseen ehdi aina valmistautua riittävästi. Opetuksen ulkopuolisten töiden ja järjestelmien lisääntyminen koettiin vieneen huomiota pois opetuksesta ja stressaavaksi koettu puutteellinen valmistautuminen opetustilanteisiin nähtiin johtuvan pitkälti juuri muiden töiden lisääntymisestä. Ammattikorkeakouluopettajat kokivat haastattelussa usein hallitsevansa oman substanssinsa, mutta kokevansa epävarmuutta uusien järjestelmiä ja niiden käyttöä kohtaan. Toisaalta, vaikka jokin uusi järjestelmä koettiin tärkeäksi, sille ei välttämättä ollut järjestetty tarpeeksi aikaa, jotta käyttöönotto olisi mahdollisimman sujuvaa. Resurssien ja vaatimusten epäsuhta oli selvästi nähtävissä ammattikorkeakouluopettajien haastatteluaineistossa sekä se että tilanne koettiin usein hyvinkin tukalaksi ilman poispääsyä. Seuraavassa osiossa käsitellään näitä vaikutuksia, joita työstressi opettajille aiheuttaa.

## 6.2 Työstressin vaikutukset

Ammattikorkeakouluopettajat kertoivat työstressin vaikuttavan heihin ennen kaikkea psyykkisesti, mutta myös fyysisesti. Aineistosta nousi neljä laadullisesti erilaista kategoriala, joiden alle voitiin sijoittaa opettajien haastatteluista tunnistetut työstressin vaikutuksista raportoivat kuvaukset. Nämä kategoriat ovat *psyykkiset vaikutukset*, *fyysiset vaikutukset*, *palautumisen haasteet* ja *vaikutukset työn tekemiseen*. Oheiseen taulukkoon on koottu nämä neljä aineistosta määritettyä kategoriala ja se, kuinka monta analyysiyksikköä koko aineistossa esiintyi näiden kategorioiden osalta. Taulukon jälkeen kategoriat ja niihin liittyvät elementit esitellään tarkemmin.

Taulukko 4: Työstressin vaikutukset ja mainintojen määrät ammattikorkeakouluopettajien (N=22) haastatteluaineistossa

<b>Työstressin vaikutukset</b>	<b>f</b>
psyykkiset vaikutukset	23
fyysiset vaikutukset	14
palautumisen haasteet	9
vaikutukset työn tekemiseen	9
yhteensä	55

Työstressin psyykkisistä vaikutuksista (f=23) selkeimmin erottuivat työstä irrottautumisen vaikeudet, erilaiset negatiiviset tunteet (mm. ärtyneisyys, hermostuneisuus), sekä keskittymisvaikeudet. Työstä irrottautumisen vaikeutta kuvattiin usein niin, että töitä tehdään myös vapaa-ajalla ja / tai työt ovat jatkuvasti mielessä, jolloin irrottautuminen on luonnollisesti mahdotonta:

*"Mä käytän paljon vapaa-aikaa oman työn tekemiseen. Ja silloin mä oon omasta mielestäni aika kaukana siitä mitä pitäis olla." D37*

*"Tää on viheliäinen työ siinä, että sä pystyt tekemään tätä pääs sisällä 24 ja 7." D9*

*"Tosin se on, sen huomaa, että, kun on vapaalla niin aivothan tekee koko ajan. Esimerkiks jos mä oon saunassa, niin saattaa siellä ruveta pyöriin. Ja se on sit taas semmonen mikä pitää vaan oppia blokkamaan ulos, et nyt ei tässä kohtaa. Mut että se tulee, et se puskee sieltä läpi koko ajan." D30*

Ensimmäinen ote on esimerkki siitä, kuinka työtä tehdään vapaa-aikana ja se on hyvin stressaavaa. Kahdessa jälkimmäisessä otteessa ammattikorkeakouluopettajat kuvaavat työtään sellaiseksi, jota pystyy tahtomattaankin tekemään päänsä sisällä vapaa-aikana. Työasiat ovat jatkuvasti mielessä ja tämä pitäisi saada tavalla tai toisella loppumaan. Opettajat kuvasivat myös niitä negatiivisia tunteita, joita työstressi heissä aiheuttaa. Negatiivisten tunteiden ja mm. ärtyneisyyden kerrottiin näkyvän omassa käytöksessä ja vaikuttavan hetkittäin myös läheisiin, kuten seuraavissa esimerkeissä:

*"Et tässä kohtaa se ei oo ja jotenkin niinku huomaa itsestään sen, mikä on äärimmäisen ikävää, et alkaa kynnistyä."*

*Ja semmoset negatiiviset, jotenkin pukkaa pintaan. Et tavallaan omista kommenteista joskus oikein havahtuu, että no mitenhän mä nyt tollai.” D30*

*”Ja toki se sit et pinna on lyhyempi ku, on kiire koko aika ja, hermostuu herkemmin. Toki perhe kärsii, et ku antaa työlle niin paljo siinä kohtaa.” D26*

Otteet ovat esimerkkejä siitä, kuinka työstressin aiheuttama negatiivinen käytös heijastuu myös muihin ihmisiin. Muita työstressin psyykkisiä vaikutuksia olivat hajamielisyys ja unohtelu, riittämättömyyden tunne, työn hallinnan puute, kyyntelyminen ja se, ettei tukalasta tilanteesta nähdä ulospääsyä. Seuraava ote on esimerkki siitä, kuinka stressaavaan tilanteeseen ei nähdä olevan mahdollisuutta saada muutosta:

*”Ehkä täytyis jotenki enemmän rajata sitä työaikaa ja tehdä vaan se mitä ehtii ja jättää sitten tekemättä se mitä ei ehdi, sitten vois tietysti keskustella esimiehen kanssa mut kaikilla muilla on sama tilanne et en tiedä sitten miten se, vois ratkaista.” D28*

Opettaja toteaa, että ”kaikilla muilla on sama tilanne”, ikään kuin liiallinen työmäärä ja siitä johtuva stressi vain kuuluisi opettajan työhön, eikä sille soi tehdä mitään. Työstressin fyysisistä vaikutuksista ( $f=14$ ) selkeästi eniten mainittiin erilaiset uneen liittyvät haasteet. Uniongelmat ja niiden negatiiviset vaikutukset jaksamiseen ja mielialaan tiedostettiin ja omista uniongelmistä oltiin myös huolestuneita. Seuraavissa otteet ovat esimerkkejä siitä, kuinka stressi vaikuttaa uneen:

*”Keho sit ihan oikeasti jo kertoo. Sit kun mennään rasituksen puolelle. Ei tahdo-kaan saada, yöllä, yönestä kiinni tai sit heräilee aamuyöstä tai jotakin muuta.” D93*

*”Sen (stressin) huomaa ehkä siitä, että aamuisin herää aikaisin. Sit alkaa miettii mitä mä tän jutun kanssa ja tän kanssa ja tän kans teen. Mä pidän sen että jos mul on kova kuormitus, mä en nuku kun kuus tuntia, tai viis ja jos mul on löysää niin mä voin nukkuu sen seittemän.” D86*

*”Että tulee kaikenlaisia fyysisiä oireita. Nukkuminen häiriintyy, tänä aamunaki mä heräsin puoli viis. Ja alkaa se rulla lähtee pyöriin tuolla mitä kaikkee on jonossa ja tehtävänä. Et tämmöset, on vähän sekä fyysistä että henkistäkin oireilua.” D30*

Uneen koettiin vaikuttavan myös sen, ettei työtehtävien vuoksi yksinkertaisesti ehdi nukkua tarpeeksi, mikä vaikuttaa seuraavan päivän jaksamiseen ja palautumisen puutteeseen:

*"Tulee semmonen väsymys että sitten, sanotaan et mää nukun periaatteessa hyvin mutta jos yöuni jää johki tommoseen viiteen kuuteen tuntiin sit jos illalla myöhään korjaa et ku lukee näitä opiskelijoiden tehtäviä niin sitte se seuraava päivä on semmonen aika nuutunu olo. Että ei ehdi palautua kunnolla siihen."*

D73

*"Kyllä mä oon tässä nyt kokenut ku on ollu sitä tekemistä niin paljon, että muun muassa kyllä hiipii tonne uniin, tai että ei saa nukuttua kunnolla ja sitte työasiat pyörii päässä jatkuvasti ja sitte et se venyttää sitä päivää myöski sitte siitä normaalityöpäivästä pidemmäksi."* D46

*"Mulla jotenkin tuli vähän vahingossa tuli liikaa tunteja. Täytyy sanoa, et se ei ollu enää mitään onnistumista, vaan se oli selviytymistä."* D59

Unen ja sen puutteen vaikutukset tiedostettiin ja stressi ja unenpuute ikään kuin ruokkivat toinen toisiaan. Kuten esimerkissä D46: *"ei saa nukuttua kunnolla ja sitte työasiat pyörii päässä jatkuvasti"* ja tämä venyttää taas työpäivää pidemmäksi. Muita työstressin aiheuttamia fyysisiä oireita olivat väsymys, painon nousu, kehon käyminen ylikierroksilla, korkea verenpaine sekä se, ettei pitkän työpäivän jälkeen jaksaa harrastaa tai tehdä mitään muutakaan. Seuraava ote on esimerkki tilanteesta, jossa stressin takia ei yksinkertaisesti ehdi tai jaksaa harrastaa tai tehdä vapaa-ajallaan mitään:

*"Se on jos se pitkittynyt kyllä sellainen kiire ja, se että työpäivät ovat pitkiä ei ehdi juuri mitään muuta tehdä, elämässä kun pelkästään pyörittää tätä."* D28

*Palautumisen haasteet* ( $f=9$ ) nousi haastatteluaineistossa yhdeksi merkittäväksi seuraukseksi ammattikorkeakouluopettajien kokemasta työstressistä. Palautumisen haasteet liittyivät usein selvästi erilaisiin uneen liittyviin ongelmiin, mutta myös muihin tekijöihin. Yhdeksi tekijäksi kuvattiin työpäivien intensiivisyyttä ja sitä, että sen jälkeen palautuminen on hankalaa ja vie enemmän aikaa. Seuraava ote on esimerkki tunteista, joita intensiivisten opetuspäivien jälkeen koettiin:

*"Kyl tää välittömästi mun keho reagoi siihen, ei ehdi palautua siitä. Vaik ne kaks päivää, siis opiskelijat sanoo et ne on intensiivisiä, minä tiedän itte et ne on in-*

*tensiivisiä, se varmaan tulee myös innostuksesta. Mut sen jälkeen täytyis saada ihan, se keho käy ylikiirroksilla tavallaan. Vaikka se on ollut hieno päivä, upea päivä, pelkästään positiivisia tuntemuksia. Silti sä oot aivan rätsti kun sä pääset näitten päivien jälkeen.” D93*

Aineistosta nousi esiin myös se, kuinka pitkittynyt huono palautuminen vain jatkuvasti pahentaa jo huonoa tilannetta. Kun missään vaiheessa ei kunnolla ehdi palautua, ihminen kuormittuu koko ajan lisää. Seuraavassa otteessa opettaja haluaisi viikkoonsa yhden ylimääräisen päivän, jotta palautuminen olisi mahdollista:

*”Olen sanonu et tarvisin viikkoon vähintään yhden päivän lisää. Et viispäiväinen työviikko ni pitäis olla kolme päivää lomaa tää on nykysin niin hektistä ja kiireistä. Ja sunnuntai menee töissä joka ainut sunnuntai pitää valmistella jo maanantaita. Et en koe palautuvani.” D26*

Esimerkissä kuvaavaa on se, että sunnuntaina tehtävä opetustyön valmistelu koettiin ikään kuin itsestään selväksi ja ainoa mahdollisuus olisi saada yksi päivä viikkoon lisää, ei esimerkiksi se, ettei sunnuntaisin tarvitsisi tehdä töitä. Stressin koettiin vaikuttavan myös omaan *työn tekemiseen* ( $f=9$ ). Selvästi merkittävimmäksi nousi koetut vaikutukset opetuksen laatuun, kuten seuraavissa otteissa:

*”No ainaki (stressi näkyy opetustyössä) sillä semmosella, että kokee olevansa valmistautumaton niin sellasella hermostuttavalla tilanteella varmasti on, vaikka mä yritän psyykata itseäni, et se ei sais näkyä. Kyllähän me ihmiset osataan lukea, [naurahtaa] lukea toisiamme. Että kyllähän se tietysti ikävä kyllä sit voi vaikuttaa opiskelijoihinkin. Et huomaa sen ja sit aattelee, et ei täst tuu, ei hanskakaan tätä tilannetta.” D59*

*”Varmaan sillä (jännittyneisyydellä) on sellainen ainakin vaikutus että ehkä en vaikuta kauheen rennolta ja, varmaa opiskelijat huomaa mahdollisesti ei sano et oon aina hermostunut mutta jos oon sitte joskus ni voi käydä sitten, se tilanne on varmaan sitten myöskin sellainen et opiskelijat huomaa tai (sitten he eivät) välttämättä viihdy, tai mä en pysty niin hyvään tulokseen.” D28*

Koettiin myös, että stressi ikään kuin pakottaa madaltamaan rimaa ja pelkistämään omia työtehtäviä, vaikka niin ei välttämättä haluttu tehdä:

*”Kyl täs on tähän ikään tullessa oppinu sen että asiat tehään yks kerrallaan ja sit ne tulee valmiiksi ja joskus täytyy tyytyä vähän, rimaa madaltaa että tehään se noin. Se että jos mä joudun rimaa laskemaan oman työn osalta niin se, se*

*on semmonen mistä mä en todellakaan tykkää, mitä pyrin välttämään kaikin puolin.” D58*

Seuraava ote on esimerkki siitä, miten kiire ja stressi voivat vaikuttaa myös positiivisesti omaan työntekoon:

*”Siis koen stressiä, mutta mä aattelen sen stressin lähinnä positiivisena asiana, semmosena joka laittaa asioita eteenpäin ja saa mut tekemään jotain asioita. Semmosena stressinä mikä häiritsis ja haittais, mikä veis yöunia niin lähtökoh-  
tasesti ei oo semmosta. Vaan se että välillä on, paljon töitä ja pitää saada teh-  
tyä niin, se on.. Kuuluu asiaan ja sit toisaalta välillä on vähän kevyempää ja,  
osaa nauttia niistä molemmista hetkistä.” D58*

Yhteenvedona voidaan todeta, että haastatteluiden perustella työstressi vaikut-  
taa ammattikorkeakouluopettajiin ennen kaikkea psyykkisesti. Työstä irrottau-  
tumisen vaikeudet, sekä negatiiviset tunteet ja käytös olivat ne asiat, jotka am-  
mattikorkeakouluopettajat tunnistivat haastatteluissa työstressin vaikutuksiksi.  
Fyysisistä vaikutuksista uneen liittyvät häiriöt toivat erityyppisiä ongelmia ja jak-  
samisen haasteita sekä työssä että myös vapaa-ajalla. On selvää, että huonosti  
nukkuneena työn stressaavat elementit vaikuttavat entistäkin enemmän negatii-  
visesti mieleen ja työn tekemiseen. Työn stressaavuus vaikutti opettajiin myös  
sitien, ettei palautuminen ollut riittävää. Opetuspäivien intensiivisyys ja suuri  
työn määrä aiheutti sen, että ammattikorkeakouluopettajat kokivat palautumisen  
olevan riittämätöntä tai kokonaan mahdotonta. Seuraavassa osiossa käsitellään  
niitä palautumisen keinoja, joita opettajilla on käytössään.

### 6.3 Palautumisen keinot

Ammattikorkeakouluopettajat kertoivat haastatteluissa palautuvansa työstres-  
sistä parhaiten erilaisten fyysisten tekemisten avulla, mutta myös sosiaalisilla  
suhteilla koettiin olevan palautumisen suhteen tärkeä rooli. Aineistosta määritel-  
tiin neljä keskeistä kategoriaa, joiden alle palautumisen keinot voitiin sijoittaa.  
Nämä kategoriat ovat *fyysiset tekemiset, sosiaaliset suhteet, työhön ja sen jär-  
jestelyihin liittyvät tekijät sekä omat ominaisuudet*. Oheiseen taulukkoon on  
koottu nämä neljä aineistosta määriteltyä kategoriaa ja se, kuinka monta ana-  
lyysiyksikköä koko aineistossa esiintyi näiden kategorioiden osalta. Taulukon  
jälkeen kategoriat ja niihin liittyvät elementit esitellään tarkemmin.

Taulukko 5: Palautumisen keinot ja mainintojen määrät ammattikorkeakouluopettajien (N=22) haastatteluaineistossa

palautumisen keino	f
fyysiset tekemiset	48
sosiaaliset suhteet	16
työhön ja sen järjestelyihin liittyvät tekijät	14
omat ominaisuudet	6
<b>yhteensä</b>	<b>84</b>

Palautumisen keinoista selkeästi eniten aineistossa erottui erilaiset *fyysiset tekemiset* (f=48). Näistä eniten mainintoja saivat liikunta ja / tai ulkoilu, jokin muu harrastus, sekä nukkumiseen ja syömiseen liittyvät asiat. Liikunnasta ja ulkoilusta puhuttaessa korostui se, kuinka sen kautta irtautuminen työstä on kokonaisvaltaista ja palkitsevaa.

*"Et pyrin pitämään itseni kunnossa ja mä jopa sanon et musta ei oo mitään hyötyä jos en mä voi teille, jos en mä voi hyvin."* D93

*"No, se ei ehkä sitten, mut, kyl mä siis vielä toistan sen urheilun, että, tavallaan sit ku on kokee itensä, hyvässä fyysisessä kunnossa jos se on vaan mahdollista niin totta kai se, auttaa. Varmaan se tuo jonkunlaista sellast itsevarmuutta tietää, et kaikki on kunnossa mut kaikilla ei voi olla kaikki kunnossa et ei voi silleen, neuvoo mut niin paljon ku mahdollista ni."* D54

*"Ja joo, sit mennään salille ja tyhjentään pää."* D91

Liikunta ei ole vain keino irrottautua työstä hetkellisesti, vaan sen nähtiin toimivan myös pitkällä tähtäimellä hyvinvoinnin ylläpitäjänä mm. hyvän fyysisen kunnan kautta. Kuten ensimmäisessä otteessa opettaja toteaa, *"musta ei ole mitään hyötyä, jos mä en voi hyvin"*. Toinen esimerkin opettaja kuvaa hyvän fyysisen kunnan tuovan itselleen myös itsevarmuutta. Myös muut harrastukset saivat ajatukset pois työstä, kuten opettaja seuraavassa esimerkissä kuvaa:



*"Mä ulkoilen ja sitten mä soitan ite, ja käyn soittotunneilla niin ne on semmosia et mä pääsen irti näistä jutuista. Tietysti sitte perheen kanssa menee aikaa tai vietetään aikaa, niistä pääsee sit irti."* D46

Perheen ja ystävien kanssa vietetty aika koettiin usein palauttavaksi ja tärkeäksi vastapainoksi työlle. Myös irtautuminen työasioista onnistui usein helpommin läheisten seurassa. Ylipäättään se, että ajatukset ovat poissa työstä, koettiin tärkeäksi palauttavaksi asiaksi. Oli keino siihen mikä hyvänsä.

*"No, mulla on semmonen vähän ehkä huonotkin tavat sikäli, että mä pakenen johonkin sitten. Et mä pakenen ikään kuin sitä todellisuutta sitten siis työpäivien jälkeen niin tämmösellä, että mä siis uppoudun johonkin täysin toiseen maailmaan. Elikkä mä luen tai sitten mä pelaan tietokonepelejä tai jotakin tällasta, että mä täysin katkasen itseni yhteydestä siihen todellisuusmaailmaan."* D59

*"Voikin olla et jos aikaisemmin on ollut yks tuntia niin mä otankin kaks tuntii siihen ja taas mä olen ihan totaalisesti irti koska sen mä tiedän et silloin mä en pysty. Silloin ei mitkään masiinat pysty saamaan mua kiinni eikä ilmoittamaan."* D93

Ammattikorkeakouluopettajat kokivat tärkeäksi sen, että on löytänyt vapaa-ajallaan itseään kiinnostavan asian, johon uppoutua työn vastapainoksi. Kuten jälkimmäisessä esimerkissä, myös tavoittamattomuus oli osalle opettajista tärkeää. Nukkumisen ja hyvin syömisen merkitystä korostettiin, kuten seuraavassa otteessa:

*"Kyl mul on ihan noi perus. Hyvä nukkuminen, syöminen, liikkuminen, muu harrastus, kulttuuri, kotona tekeminen, puuhastelut, liikunta. Ihan tämmönen."* D11

Muita fyysisiä tekemisiä palautumisen keinoiksi oli muut työt tai opinnot, rentoutuminen ja rauhoittuminen ja kotona puuhastelu. Moni opettaja kertoi haastatte- luissa tekevänsä opetustyön lisäksi muitakin töitä ja ne koettiin hieman yllättä- enkin vastapainoksi ja opetustyöstä palauttavaksi. Ylipäättään se, että vapaa- ajallaan tekee asioita, jotka saavat hyvälle mielelle ja ajatukset irti, koettiin pa- lautumista tukevana ja hyvinvointia lisäävänä. Seuraavassa otteessa esimerkki onnistumisen ilosta, kun palautuminen onnistuu:

*"Niin, kyllähän se sen palautumisen ja työn välinen balanssi on varmaan yksi ja jokaisen pitäis niitä onnistumisia ja iloa siellä työssä saada kokea niitten rutiinien ja painavien asioiden rinnalla. Et ehkä joku niiden kombinaatio on se."* D6

Sosiaaliset suhteet (f=16) koettiin myös tärkeiksi palautumisen kannalta. Sosiaalisilla suhteilla opettajat tarkoittivat puhumista ja ajanviettoa yhdessä perheen, ystävien ja / tai kollegoiden kanssa. Kollegoiden kanssa ajatusten vaihto ja vertaistuki koettiin tärkeiksi, kuten seuraavissa otteissa:

*"No tietysti toi, et suhtautus mahdollisimman avoimesti kollegoihin, koska heiltähän saa sitä vertaistukea hirveen hyvin. Niin se semmonen, että kykenee niistä kollegoiden kanssa puhumaan ja se voi selvittää monta asiaa." D59*

*"Mut sekään ei enää aina riitä et ihminen tarvii kumminki sen työkaverinki siihen asioiden vaihtoon ja siihen vuorovaikutukseen et ku ei tää oo yksin puurtamista tää opettajan työ." D37*

Opettajat kuvasivat myös, että ystävien kanssa puhuttiin työasioita. Toisaalta vaikka puhumisen tärkeys tiedostettiin, aina ystäviä ei haluttu rasittaa omilla työasioilla:

*"Okei ja sit kaverit tietysti on, et jos keskustelee toisten kans, mut sit se menee helposti siihen, et sit mä vaan rupeen valittamaan ja puhumaan työasioita niin sekään ei oo se paras niinku ihmisten kans keskustelu". D59*

Sosiaaliin suhteisiin liittyen myös ylipäättään hyvä perhetilanne koettiin palauttamista edistäväksi tekijäksi. Hyvä ja tasainen tilanne kotona edesauttoi palautumista ja työssä jaksamista. Työhön ja sen järjestelyihin liittyvät asiat (f=14) koettiin myös tärkeiksi palautumisen kannalta. Näistä selkeimmin erottui se, että töitä voi tarvittaessa siirtää viikonlopulle tai lyhentää päivää ja se, että ylipäättään on mielekäs ja merkityksellinen työ:

*"Elikä saattaa olla sitten että opetus jos, joku tämmöseen opetukseen liittyvät il-tatyöt tekee että edellinen päivä on hirveen pitkä niin saatan sitten seuraavana päivänä tehdä lyhkäsemmän päivän. Tai sitten, jemmaan niitä tunteja sen verran että voi sitte pitää yhden päivän viikossa vaik pidennetyn viikonlopun. Siinä kyllä palautuu hyvinki sitte." D73*

*"Tietenkin oon sillai kiitollises asemassa et mä pystyn sitten lyhentämään joskus sitten pitkältä tuntuva päivä sillä et otan lauantain tai sunnuntain sinne sitten avukseni silloin kun oon virkeempi ja on se oma työrauha, et sitten kun suunnittelen sitä työtä." D6*

*"Mut ei myöskään niin että teen tätä työtä vaan sen takia että tästä maksetaan jotain. Sekään ei kannattele hirveen pitkään et kyl se täytyy löytää se merkitys ja se tärkeys tässä työssä." D9*

Viimeinen ote on esimerkki siitä, kuinka tärkeää on löytää työstä merkitys ja tärkeys; tämä auttaa sekä palautumisessa, että ylipäättään työssä jaksamisessa. Haastatteluissa kerrottiin myös, että töiden tekemistä viikonloppuisin pyritään mahdollisuuksien mukaan välttämään palautumisen mahdollistamiseksi:

*"Töitä mä en enää viikonloppuna elikä siitä mää oon oikeestaan päässy kun muistan vaan taaksepäin niin, viikonloppu meni silloin alkuaikoina siihen että sä valmistelit niit tunteja niin, siitä on päässy melkein täysin."* D91

Muita työhön ja sen järjestelyihin liittyviä asioita olivat opetustilanteiden läpikäyminen jälkikäteen, työpäivien tauottaminen ja lounastauot, liikkuminen työpäivän aikana ja mahdollisuus tehdä etätöitä. Seuraavassa ote on esimerkki työpäivän tauottamisesta:

*"Kyl mä siis yritän tai siis syön, pidän lounastauon joka päivä, koska se tietysti, varsinkin jos on opetus niin se on siin muutenki. Ja kahvitaukoja, mut sit jotenki se, et jos koko päivän on semmonen tosi, vähän semmonen kauhee kiire koko ajan tehdä joku, et sä ehdit niin sitten siihen pitäis saada semmonen vähän enemmän hallinnan tunne. -- Et aivot tykkää enemmän semmosest, et siel on niit taukoja ja sit, no tauottaminen. Mut et pieniä taukoja kyllä pidän nytkin, mut tosiaan usein on sit taas, nyt pitää viel nopeesti saada toi ja toi ja toi ja toi tehtyä.."* D100

Esimerkissä tulee hyvin esille se, kuinka taukojen tärkeys kyllä tiedostetaan, mutta välillä ne jäävät syystä tai toisesta pitämättä. *Omista ominaisuuksista* (f=6) palautumista tukevana mainittiin omien rajojen tunnistaminen, hyvä fyysinen kunto, asioiden suhteuttaminen ja se, ettei jää liikaa miettimään vastoin käymisiä, vaan menee eteenpäin. Seuraavat otteet kuvaavat opettajan omia ominaisuuksia ja ajatuksia ja sitä, miten ne vaikuttavat omaan palautumiseen:

*"Et asioita täytyy totta kai viedä eteenpäin ja niitä täytyy muuttaa mut sit että missä mittakaavassa sä lähet stressaantumaan tietyistä asioista."* D9

*"Kyllä se on varmaan näitten omien rajojen hyvä tunnistaminen ja sitten jotenkin sen tunnistamisen jälkeen pyrkiä niitä asettamaan sille itselle ja aidosti sit noudattaa, kun meillä kaikilla on se tiedontasolla on tiedossa mitä palautuminen edellyttää ja minkälaisii taukoja pitäis pitää intensiivises työssä ja minkälaiset asiat kannattais virkeenä ja mitä väsyneempänä tehdä."* D6

*"Et kannattaako lyödä päätänsä seinään ja muistaa nauttia myös niistä, ilon asioista ja ettiä niitä ilon asioita siitä omasta elämästä. Se on ehkä se että millä*

*jaksaa, että kun sen elämän pitäis olla tasapainossa kaikissa kupeissa. Se ei tarkoita et se on koko ajan näin.” D9*

Yhteenvetona voidaan todeta, että haastatteluiden perusteella ammattikorkeakouluopettajat kokevat tärkeimmäksi palautumisen keinoksi erilaiset harrastukset ja tekemiset vapaa-ajalla. Työstä irrottautuminen sujuu parhaiten, kun päästään tekemään jotain ihan muuta, jossa ajatukset eivät pyöri työasioiden ympärillä. Mielekäs, itselle iloa tuottava harrastus auttaa palautumaan. Sosiaaliset suhteet ovat myös tärkeitä palautumisessa; ystävien, kollegoiden ja perheen kanssa vietetty aika ja keskustelut koettiin haastatteluissa arvokkaiksi. Työhön liittyvät järjestelyt, esimerkiksi työpäivien tauottaminen ja etätyöt, lisäsivät palautumisen kokemista. Kuitenkin vaikkapa tauot ja niiden merkitys kyllä useimmiten tiedostettiin, muttei niitä silti syystä tai toisesta tule pidettyä. Tässä yhtenä suurena syynä voi olla työn stressaavista elementeistä kiire ja tunne siitä, ettei taukoja ehdi pitää, vaikka ne todennäköisimmin lopulta tehostaisivat työntekoa. Seuraavassa osiossa käsitellään viimeiseksi sitä, millaisia esteitä ammattikorkeakouluopettajat itse kokivat palautumiselle olevan.

#### 6.4 Palautumisen esteet

Suurin osa tutkimukseen osallistuvista ammattikorkeakouluopettajista koki haasteita työstä palautumisessaan. Opettajista kaiken kaikkiaan 16 (n=22) koki, ettei palautuminen ole riittävää tai että palautuminen on kausittaista. Taulukossa 6 on koottu heidän kokemuksensa palautumisen onnistumisesta. Taulukon jälkeen esitetään tarkemmin palautumisen epäonnistumiseen liitettyjä syitä.

Taulukko 6: Ammattikorkeakouluopettajien (N=22) kokemus oman palautumisen riittävyydestä

<b>kokemus palautumisesta</b>	<b>opettajien lukumäärä</b>
palautuminen on riittävää	6
palautuminen ei ole riittävää	5
palautuminen on kausittaista	11
<b>yhteensä</b>	<b>22</b>

Palautumisen haasteisiin koettiin olevan erilaisia syitä. Yksi suurimmista syistä siihen, miksi palautuminen ei ole riittävää, oli kiire ja liian suuri työtehtävien määrä. On huomioitavaa, että juuri kiire oli aineistossa eniten mainittu yksittäinen työn stressaava elementti. Useimmat opettajat kokivat, että kiireestä johtuen palautumiselle ei yksinkertaisesti jää riittävän paljon aikaa:

*"Kyllä mä varmaan siitä opetustilanteiden aiheuttamasta stressistä (palaudun) et enemmän se on sitte just se niiden ulkopuolinen stressi että ku, pitää hirveesti tehdä asioita ja siitä tulee sitä stressiä, että sitten sille palautumiselle ei välttämättä aina jää riittävästi aikaa." D46*

Tässäkin esimerkissä näkyy, kuinka itse opetustyö ei välttämättä opettajien mielestä ole palautumisen este, mutta opetustyön ulkopuoliset työt ja niiden määrä tekevät palautumisesta mahdotonta. Aika ei siis vapaa-ajalla useinkaan riitä palautumiseen ja seuraavassa otteessa eräs opettaja pohtiikin, voisiko myös omalla ajattelutavalla vaikuttaa siihen, että aikaa jäisi enemmän. Toisaalta opettaja kokee, että olisi epäkohteliasta oppilaita kohtaan mennä esimerkiksi opetustilanteisiin valmistautumatta kunnolla. Tekstissä on hyvin nähtävissä opettajan kokema ristiriita sen välillä, valitseeko oman hyvinvoinnin ja palautumisen, vai omasta mielestään riittävän laadukkaan opetuksen.

*"Kiire, siis kiire ja sitte se että ehkä toki itsessäänkin on vika että vois antaa asioiden olla ja tehdä vanhalla tavalla, ja se ettei tarvis aina niitä päivittää eikä tarvis aina kattoo et kaikki toimii, mutta siinä mielessä haluaa et kun sinne opiskelijoiden eteen menee -- Siellä istuu 48 jotka on oman elämänsä järjestänyt et ne tulee tänne, ni se on toimittava se homma silloin ku mä oon siinä. Et se ois multa erittäin epäkohteliast heitä kohtaan sitte, jos mä en ois päättääkään valmistautunu et menee vähän niinku sinne käsiä heilutellen." D37*

Kuten esimerkki näyttää, opettajat voivat kokea, että opiskelijat ansaitsevat laadukasta ja valmisteltua opetusta, vaikka se veisikin aikaa opettajan palautumisesta. Ammattikorkeakouluopettajien vastauksissa on nähtävissä, kuinka palautumisen riittämättömyys johti myös unenpuutteeseen ja kuinka palautumattomuus kasaantuu pitkin lukuvuotta ennen lomaa, kuten seuraavassa:

*"Koska ei ehi nukkua esimerkiks. Tai pitäis vaan yrittää mut se, jotenki et siinä se palautuminen jää, aivan liian lyhyeks. Ja se kuorma kasvaa siin koko aika. Mut kai sitä sitte, vapaajakson aikana kesällä palautuu sen kaheksan viikon ai-*

*kana. Ja sit taas se seuraava, periodi on vähä helpompi, nii kyl mä uskon et siinä taas palautuu.” D26*

Uneen liittyen on myös nähtävissä kierre, jonka työstressi aiheuttaa: stressin takia ei saa nukuttua, unenpuute vaikeuttaa palautumista ja aiheuttaa myös lisää stressiä. Tekstissä opettaja luottaa loman vaikuttavan omaan jaksamiseen ja kesän jälkeisen jakson olevan helpompi. Palautumisen haasteiden koettiin muutenkin olevan jaksottaisia, kuten seuraava opettaja kertoo:

*”Kyllähän on sit tilan- varmaan niitä, tää syksy on osittain semmonen et ku, se joskus jatkuu niin että ku tulee töistä ni sit on jatkettava hommia.” D54*

Myös oma elämäntilanne, esimerkiksi muut työt tai opinnot aiheuttivat palautumisen haasteita. Tämä kuitenkin nähtiin usein myös jaksottaisena ja tiettyyn elämäntilanteeseen liittyvänä asiana, joka muuttuisi ajan kanssa. Seuraavassa tekstissä eräs opettaja kuvaa, kuinka omat opinnot vievät aikaa palautumiselta:

*”Mul on ehkä nyt vähän poikkeuksellinen tää syksy ja ens kevät just sen takii, ku mä teen niit mun omii opintoja ja mä teen ne omalla ajalla. Eli mä teen niinku sit vielä tän mun opetustyön lisäksi niit opiskeluja niin se tekee sitä, et mä teen iltoja ja viikonloppuja tehtävi niihin opintoihin. Toivon, et sit jatkossa ei olis, semmonen järkevä se mahdollisuus sille palautumisellekin. Et nyt mul on vähän poikkeustilanne päällä.” D100*

Osa opettajista kertoi, ettei kiinnitä palautumiseen sen kummemmin huomiota tai koe ylipäättään tarvitsevänsä palautua työstään. Seuraavassa otteessa eräs opettaja pohtii, että kenties palautumiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota:

*”No en mä oikeen hyvin (palaudu). Se on just varmaan sellanen mitä pitäis jotenkin, mihin pitäis ite kiinnittää vielä enemmän, paljon enemmän huomioo. -- Mä en tiedä. Se, ku must tuntuu, että sitä pitäis tehdä tietosesti jotenkin sitä palautumista, mutta sitä vaan ei tuu tehtyä jostain syystä.” D30*

Opettajat puhuivat kertoessaan palautumisesta myös työpäivien aikaisesta tauottamisesta ja sen puutteesta ja siitä, kuinka tauottomat päivät estävät palautumista, kuten seuraavassa:

*”Enkä mä muis- jos mä oon kotona mä en muista aina syödäkään ja tämmöset mut ku siihen paneutuu innostuu niistä jutuista ni sitte unohtuu tälläset jotka sitte, saattaa unoh- tulla, päänsärkyy tai jotain, väsymystä tai jotain kun ei, huomaa syödä tai pitää yhtään taukoja. Kyl mä nyt yritän joka päivä, töis, sit ku, on opiskelijoita niin sit se unohtuu.” D63*

Haastatteluiden perusteella esteitä palautumiselle olivat myös se, ettei palautumiselle jää riittävästi aikaa, omaan elämäntilanteen tuomat haasteet, kuormituksen jaksottaisuus ja se, ettei palautumisen syystä tai toisesta tule kiinnitettyä tarpeeksi huomiota. Ammattikorkeakouluopettajat kuvaavat myös aineistossa sitä, kuinka he usein tietävät mitä palautumisen eteen tulisi tehdä, mutta sitä ei syystä tai toisesta vain tule tehtyä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että ammattikorkeakouluopettajat kokivat haastatteluissa kiireen ja liian suuren työmäärän suurimmiksi esteiksi sille, ettei palautuminen onnistu. Tämä on myös aineistosta noussut suurin yksittäinen työn stressaava elementti. Opettajat kokivat, ettei aika yksinkertaisesti riitä palautumiselle, jos opetustyö halutaan tehdä riittävän laadukkaasti. Uni ja siihen liittyvät häiriöt olivat myös usein esteenä palautumiselle. Opettajat kokivat palautuvansa pidempinä loma-aikoina, esimerkiksi kesälomalla. Sitä, kuinka kauan kesälomasta kuluu, ennen kuin opettaja kokee palautuvansa, ei aineistosta selvinnyt kuten ei myöskään sitä, kuinka kauan pitkän loma-ajan jälkeinen palautumisen tunne säilyy. Opettajan työssä kiire ja kuormitus kasaantuvat usein tietyille aikajaksoille ja tämä on nähtävissä myös aineistosta. Kuitenkin myös tämän tutkimuksen perusteella on selvää, että opettajien kuormitus on raskasta ympäri vuoden. Palautumiseen ei myöskään haastatteluiden perusteella välttämättä kiinnitetä tarpeeksi huomiota työpäivien aikana, eikä vapaa-ajalla. Osa ei koe palautumista ylipäättään edes tarpeellisenä. On kuitenkin huomioitavaa, että vain kuusi opettajaa 22:sta koki palautumisensa olevan riittävällä tasolla.

## **7 Pohdinta**

### **7.1 Tutkimuksen luotettavuus**

Laadullisessa tutkimuksessa yksi keskeisimmistä luotettavuuden periaatteista on intersubjektiivisuus. Tämä tarkoittaa, että lukijalle tarjotaan mahdollisimman yksityiskohtaisen raportoinnin avulla mahdollisuus arvioida ja seurata tutkimuksen kulkua. (Tynjälä 1991, 388). Tynjälän (1991) mukaan laadulliseen tutkimukseen sisältyy aina oletus useista mahdollisista totuuksista, jonka vuoksi tutkimus tuottaa tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä vain tietyn näkökulman. Arvioin tämän tutkielman luotettavuutta tämän periaatteen pohjalta. Tässä tutkiel-

massa on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti analyysin vaiheita, tutkimuskontekstia, sekä tutkimusprosessin aikana tehtyjä valintoja ja rajoituksia. Myös oleelliset käsitteet on pyritty kuvaamaan tutkielmassa mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja avoimesti.

Tynjälän (1991) mukaan vastaavuuden käsitteellä tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen totuusarvoa eli tutkijan on osoitettava, että tuotetut rekonstruktiot vastaavat tutkittavien omia käsityksiä ja tulkintoja tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa ja sen luotettavuuden arvioinnissa keskeistä on tutkimuksen toteuttamisen vaiheiden, tehtyjen ratkaisujen ja tulosten huolellinen kuvaaminen (Hirsjärvi ym. 2003, 214). Hyväksyttävään vastaavuuteen voidaan päästä esittämällä taustateoriat, käsitteet, tulkinta- ja luokittelusäännöt sekä analyysiyksiköt ja omat taustaoletukset mahdollisimman huolellisesti (Tynjälä, 1991). Tynjälä (1991) jatkaa, että laadullisessa tutkimuksessa ei ole relevanttia odottaa tulosten pysyvän samanlaisina erilaisissa olosuhteissa ja siksi tulisi arvioida myös tutkimustilanteeseen vaikuttavien tekijöiden, siinä mahdollisesti esiintyvän vaihtelun ja niiden merkitysten arviointia. Tässä tutkielmassa on kiinnitetty tarkasti huomiota myös eettisten periaatteiden mukaiseen toimintaan (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009).

Muiden laadullisten tutkimusten tapaan tämäkin tutkielma ei ole suoranaisesti yleistettävissä, sillä tutkittavien joukko rajautuu suhteellisen pieneen määrään ammattikorkeakouluopettajia yhden korkeakoulun sisältä. Vaikka tulokset ovatkin samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa, ei niiden perusteella voi tehdä täysin kattavia päätelmiä. Keskeisintä tässä tutkielmassa tulos, jota voidaan hyödyntää ja siirtää uusiin tutkimuskonteksteihin, onkin opettajien stressi ja palautumiskokemusten yhdistäminen samaan tutkimukseen niin, että niitä voidaan tarkastella kokonaisuutena. Tutkielma osoittaa, että stressi- ja palautumiskokemuksien tarkastelu kokonaisuutena auttaa ymmärtämään niitä työn elementtejä, jotka stressaavuuden lisäksi vaikeuttavat työstä palautumista ja sitä kautta aiheuttavat lisää työn kuormittavuutta. On myös ensiarvoisen tärkeää huomata, että palautumiseen liittyvä tutkimus on oleellista myös työstressiin liittyvää tutkimusta tehtäessä. Nykyisessä yhä ratkaisukeskeisemmässä maailmassa tulisi siirtää katse stressaavista asioista siihen, millä eri tavoilla ne vai-



kuttavat yksilöön ja työyhteisöön ja mitä kukin toimija voi tehdä, jotta stressaava elementti ei moninkertaistuisi palautumisen epäonnistumisen ja esimerkiksi unenpuutteen vuoksi. Palautumisesta tulisikin mielestäni käydä yhä laajempaa keskustelua ja vastuuta tulisi siirtää yksilöltä myös työyhteisöille ja esimiehille. Yksilön vastuu omasta palautumisesta on liian suuri, jos sille ei ole riittävästi edellytyksiä esimerkiksi resurssien puutteen vuoksi. Työntekijän oma tahtotila ja tietoisuus palautumisen tarpeesta ja vaikutuksista ei riitä, jos palautumiselle ei käytännössä ole aikaa tai mahdollisuuksia.

## 7.2 Tulokset aiemman kirjallisuuden valossa

Tässä tutkimuksessa tekemäni ammattikorkeakouluopettajien stressikokemusten tarkastelu osoitti, että opettajat kokevat liian suuren työmäärän, epätasaisen kuormituksen ja kiireen eniten stressaaviksi elementeiksi omassa työssään. Stressikokemusten vaikutusten tarkastelu osoitti, että opettajat kokevat työstressin vaikuttavan heihin ennen kaikkea psyykkisesti. Fyysisistä vaikutuksista opettajat raportoivat erityisesti uneen liittyviä ongelmia, jotka heijastuivat opettajien kokemukseen jaksamisesta. Tutkimuksessani ammattikorkeakouluopettajien palautumisen keinojen tarkastelu osoitti, että ammattikorkeakouluopettajat kokevat tärkeimmiksi palautumisen keinoiksi harrastukset ja sosiaaliset suhteet. Lisäksi tutkimukseni osoitti, että kaikkiaan 16 haastatelluista ammattikorkeakouluopettajista (N=22) koki, että palautuminen ei ole riittävää tai se on vain kausittaista. Kiire ja liian suuri työmäärä osoittautuivat haastatteluaineiston perusteella suurimmiksi opettajien kokemiksi esteiksi sille, ettei palautuminen aina onnistu.

Tässä tutkimuksessa ammattikorkeakouluopettajat raportoivat työn stressaavista elementeistä eniten määrällisiä kuormitustekijöitä. Määrällisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn määrää ja työtahtia (Mauno ym. 2017, 67). Varsinkin opetustyön ulkopuolisten töiden koettiin haastatteluissa merkittävästi lisääntyneen viime vuosina ja erilaisten järjestelmien ja viestintäkanavien määrä koettiin kuormittavaksi. Uusien tietojärjestelmien opettelu ja työn jatkuvat keskeytykset raportoitiin stressaaviksi ja niiden koettiin vieneen huomiota pois opetustyöstä. Tämä tutkimustulos on linjassa Opettajien työolobarometriin 2020 (Golnick & Il-

ves 2020, 2), jonka mukaan työn määrä on kasvanut huomattavasti ja yli puolet (53 %) vastanneista totesi, että töitä on liikaa.

Tässä tutkimuksessa aineistosta nousi kuusi kategoriaa, joiden alle ammattikorkeakouluopettajien työn stressaavat elementit voitiin sijoittaa: *töiden organisointiin* liittyvät tekijät, *opetustyöhön* liittyvät tekijät, *tietojärjestelmiin* liittyvät tekijät, *työyhteisöön* liittyvät tekijät, *esimiestyöhön ja johtamiseen* liittyvät tekijät, sekä *muut* tekijät. Opettajien kokemia jaksamisongelmia on aiemmassa tutkimuksessa (esim. Salovaara & Honkonen 2013, 218.) jaoteltu liittyvän opettajan työhön, työympäristöön, opiskelijoihin ja opettajaan itseensä. Tässä tutkimuksessa esiin nousseet kuusi kategoriaa olisi kuitenkin hyvin jaoteltavissa myös edellä kuvattuun neljään ryhmään. Myös kokemukset omaan työhön vaikuttamisesta ovat tässä tutkimuksessa samankaltaisia muun tutkimuksen kanssa. Tämän tutkimuksen aineistossa opettajat kuvaavat mm. sitä, kuinka jokaisella muullakin opettajalla on kiireen ja stressin suhteen samankaltainen tilanne, eikä sille koettu voivat tehdä mitään. Esimerkiksi Tikkasen (2018) tutkimuksessa kuvataan, kuinka opettajat kokevat, että heille asetetaan paljon sellaisia vaatimuksia, joihin he eivät itse voi vaikuttaa.

Tässä tutkimuksessa työstressin vaikutukset jaettiin neljään eri kategoriaan: *psykkiset vaikutukset*, *fyysiset vaikutukset*, *palautumisen haasteet*, *vaikutukset työn tekemiseen*. Psykkisistä vaikutuksista selkeimmin aineistosta erottuivat mm. työstä irrottautumisen vaikeudet, erilaiset negatiiviset tunteet sekä keskittymisvaikeudet. Työstä irrottautuminen koettiin vaikeaksi eniten sen vuoksi, että töitä tehtiin usein myös vapaa-ajalla, jolloin työstä irrottautuminen oli luonnollisesti mahdotonta. Aiemmat tutkimukset ovat samoilla linjoilla. Työstressiä voidaan luokitella haastavaksi eli edistäväksi paineeksi tai heikentäväksi eli estäväksi paineeksi. Pieni paine auttaa suoriutumaan työssä hieman paremmin, mutta heikentävä paine luo esteitä saavuttamisen tielle. (Manka & Manka, 2016.) Stressi heikentää elämänlaatua, on yhteydessä lisääntyneisiin psykkisiin oireisiin ja pitkittynyt työstressi lisää myös työuupumuksen riskiä. (Kivimäki ym. 2019, 434.) On huomioitavaa, että työstressi aiheuttaa useita negatiivisia vaikutuksia sekä yksilölle että organisaatiolle ja on jo sen vuoksi vältettävä asia,

myös lainsäädäntö edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus turvalliseen työympäristöön, joka tukee fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Feldt ym. 2017, 29).

Tässä tutkimuksessa opettajien palautumisen keinot jaettiin aineistosta neljään eri kategoriaan: *fyysiset tekemiset, sosiaaliset suhteet, työhön ja sen järjestelyihin liittyvät tekijät* sekä *omat ominaisuudet*. Näistä yhtenä suurimpana ammattikorkeakouluopettajien nostamista palautumisen keinoista oli työstä irrottautuminen, keinolla millä tahansa. Monille tämä tarkoitti vapaa-ajalla liikuntaa, ulkoilua, jotain muuta harrastusta tai perheen kanssa vietettyä aikaa. Työterveyslaitoksen (2021) mukaan työstä palautuminen on tärkeää työkyvyn, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta ja palautumisesta tulisi huolehtia joka päivä sekä työssä, että myös vapaa-ajalla. Palautuminen yksinkertaisesti korjaa työstressin vaikutuksia vaikutukset (Kinnunen 2019, 228) ja hyvin palautuneena työntekijä jaksaa jälleen osallistua, olla virkeä, luova ja kiinnostunut asioista (Työterveyslaitos). Palautumista on tutkittu aiemmin tarpeen ja kokemuksen näkökulmista; tarve kuvaa ihmisen tunnetta saada katkos omaan työhönsä ja kokemuksen näkökulmasta keskittyään niihin mekanismeihin, joiden avulla ihminen palautuu. Sallinen ja Ahola (2012, 82-83) muistuttavat, että näitä tärkeitä taukoja työstä tulisi antaa mielelle myös työpäivän aikana, ennakoivasti ja suunnitelmallisesti. Nämä työpäivän aikana pidettävät tauot koettiin myös tässä tutkimuksessa tärkeiksi, mutta opettajat myönsivät, että niiden positiivisten vaikutusten tiedostamisesta huolimatta niitä ei tule aina pidettyä. Palautumisen, kuten työn stressaavuuden koettiin myös opettajien keskuudessa olevan jaksottaista; työt kasaantuivat tiettyihin ajanjaksoihin ja esimerkiksi kesälomat koettiin riittävän pitkiksi tauoiksi palautumisen mahdollistamiseksi. Kuitenkin Sallinen ja Ahola (2012, 82-83) muistuttavat, että loman hyvinvointivaikutukset ovat usein lyhytkestoisia. Myös unen merkitys palautumisessa nousi esille tässä tutkimuksessa aiempaa tutkimusta mukaillen. Tässä tutkimuksessa ammattikorkeakouluopettajien haastatteluista nousi esille tietynlainen oravanpyörä uneen liittyen; stressi huononsi yöunta, mikä taas vain väsymyksen myötä lisäsi stressiä. Uni on (mm. Manka, 2015) yksi tärkeimmistä asioista palautumisen kannalta ja työn liiallisten vaatimusten ja unen laadun välillä on olemassa selvä yhteys.

Tässä tutkimuksessa ammattikorkeakouluopettajat raportoivat palautumisen esteeksi selvästi eniten sen, ettei kiireen ja suuren työmäärän vuoksi palautumiselle (ja esimerkiksi unelle) jäänyt riittävästi aikaa. Myös aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että juuri määrällinen kuormitus työssä rajoittaa palautumista monella eri tavalla (Sonnentag & Bayer 2005, 395-396). Kuten stressin vaikutuksissa, myös palautumisessa on nähtävissä yksilöllisiä eroja, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn irrottautua työstä (Sonnentag & Bayer 2005, 397-398.) Tutkimuksessani on nähtävissä, kuinka osa ammattikorkeakouluopettajista ei kokenut lainkaan tarvetta palautumiselle. On myös huomioitavaa, että tämän tutkimuksen mukaan palautumiseen ei välttämättä kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Vaikka taukojen, liikunnan ja hyvän yönunen vaikutukset tiedostetaan, niille ei välttämättä silti tehdä mitään. Kun aiemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi työn epävarmuuden yhteyttä palautumisen tarpeeseen, on havaittu, että jos työntekijät kokivat paljon työn epävarmuutta, niillä työntekijöillä, jotka kykenivät rentoutumaan vapaa-aikana, oli pienempi palautumisen tarve työpäivän jälkeen kuin niillä, jotka eivät kyenneet rentoutumaan (Kinnunen ym. 2010, Kinnunen 2019, 230 mukaan). Rentoutuminen vapaa-ajalla palauttaa niitä voimavaroja, joita epävarma työtilanne vie, huolimatta siitä, ettei rentoutuminen luonnollisestikaan kykene poistamaan epävarmaa työtilannetta (Kinnunen 2019, 230). Palautumiseen tulisikin kiinnittää sekä yksilö- että organisaatiotasolla entistä enemmän huomiota.

### **7.3 Tulosten hyödyntäminen ja aiheita jatkotutkimukselle**

Kuten jo luotettavuutta arvioidessa todettiin, työn stressaavia elementtejä ja palautumista tulisi tutkia entistä enemmän yhdessä kokonaisuuden hahmottamiseksi. Yksilöt kokevat stressin eri tavoin ja sitä kautta myös sen vaikutukset ovat erilaisia yksilön ominaisuuksista ja vaikkapa elämäntilanteesta johtuen. Työn stressaavan elementin vaikutukset kasvavat, kun se vaikuttaa palautumiseen ja vaikkapa uneen ja sen laatuun. Stressi ikään kuin palaa suurempana takaisin, kun työntekijä palaa työhön päivittäin yhä huonommin palautuneena ja vähemmän levänneenä.

Keskeisimmät tämän tutkielman synnyttämistä jatkotutkimusaiheista liittyvät työstressin ja palautumisen riittämättömyyden vaikutuksiin ja siihen, miten niihin voidaan yksilö- ja organisaatiotasolla vaikuttaa. Yksi suurin työn stressaava elementti liittyi opettajan työn organisointiin ja useat opettajat kuvasivat työtehtäviään ikään kuin kaoottiseksi, liian suureksi tehtävälistaksi, jota yritetään suorittaa jatkuvien keskeytysten, moninaisten viestintäkanavien ja epäselvien ohjeistuksien keskellä. Ensisijaiseksi jatkotutkimusaiheeksi voidaankin näin ollen nimetä, miten työtehtävien organisoinnilla voitaisiin parantaa työhyvinvointia ja työstä palautumista. Opettajat kokevat myös usein opetustyön ulkopuoliset työt ikään kuin ylimääräisinä, uusina työtehtävinä, jotka vievät aikaa ”oikealta työltä”. Koska ammattikorkeakoulu strategiansa mukaisesti vastaa työelämän ja sen kehittämisen tarpeisiin, on jatkuva kehittäminen ja ”ajan hermolla” pysyminen ensiarvoisen tärkeää. Tämä tuo mukanaan myös uusia järjestelmiä, opetusmenetelmiä, viestintäkanavia ja paljon muuta, joiden kehityksen mukana myös opettajan on pysyttävä. Kiireessä ja vailla selkeitä ohjeistuksia uusien menetelmien ja järjestelmien käyttöönotto on vaikeaa ja jopa mahdotonta, vaikka ne pidemmällä aikavälillä voisivatkin helpottaa myös itse opetustyötä. Huomiota tulisi keskitellä siihen, että jokaisen opettajan osaaminen pysyisi riittävällä tasolla ilman, että perehtymistä tarvitsisi tehdä omalla ajalla iltaisin ja viikonloppuisin. On myös huomioitava, että osa opettajista ei koe työssään olevan juurikaan stressaavia elementtejä ja kokevat palautumisen olevan riittävällä tasolla. Tutkimusta voisi kohdistaa myös siihen, mitkä tekijät vaikuttavat stressi- ja palautumiskokemuksiin. Tässä tutkimuksessa auki jääneet kysymykset avaavat mm. edellä mainittuja aiheita jatkotutkimukseen. Ammattikorkeakouluopettajat ovat jääneet usein huomiotta opettajiin kohdistuneessa tutkimuksessa, vaikka heidän työkenttensä on haastava ja ainutlaatuinen. Työelämälähtöinen opetus eroaa korkeakouluopetuksesta yliopistoissa ja olisi siten huomioita omana ammattikuntanaan, johon pätevät eri lainalaisuudet. Myös vasta muutamia vuosia sitten tehty ammattikorkeakoulu-uudistus tekee opettajaryhmästä kiehtovan tutkimuskohteen.

## Lähteet

- Ahola, K. & Virtanen, M. (2012). Mikä aiheuttaa stressiä? Teoksessa Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) *Kaikkea stressistä*. s. 34–44. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. (2018). *Työuupumus* (burnout). Terveyskirjasto Duodecim.
- Aloe, A.M., Amo, L.C., Shanahan, M.E., Scott, M.C., Marley, Scott C. & Carbonneau, K.J. (2014). Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-analysis. *Educational psychology review*, 26, 101-126.
- Ballet, K. & Kelchtermans, T. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, 1150–1151.
- Collie R. J., Shapka, J. D. & Perry, N. E. (2012). School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104, 1189 –1204.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 29-52.
- Golnick, T. & Ilves, V. (2020). *Opetusalan työolobarometri 2020*.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin K. (2012). *Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostuvat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.

- Hassard J, Cox T. (2015). *Work-related stress: nature and management*. OSH Wiki.
- Heikkinen, H. L. T & Kukkonen, H. (2019). Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna. Osaaminen, sivistys ja tiedon intressit. *Aikuiskasvatus*, 39(4), 262-275.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. Remes, P., & Sajavaara, P. (2003). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- HowUteach rekisteriseloste. [blogs.helsinki.fi/howulearn/howuteach](https://blogs.helsinki.fi/howulearn/howuteach)
- Husu, J. & Toom, A. (2016). Opettajat ja opettajankoulutus – Suuntia tulevaan. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja*, 33.
- Hyvärinen, K., Saaranen, T. & Tossavainen, K. (2017). Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Hoitotiede*, 29(4), 25-263.
- Janhunen, K-M. (2013). *Kouluyhyvinvointi nuorten tulkitsemana*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Kallioinen, O. (2014). Ammattikorkeakoulujen vaikutus alueidensa kilpailukykyyn ja yritystoimintaan. *UAS Journal* 1/2014.
- Kinnunen, M-L. & Rusko, H. (2009). Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 29-38.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologiaa*. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 7-27.
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 90-105.
- Kinnunen-Amoroso, M. (2017). *Työstressin hallinnan yhteiset käytännöt puuttuvat*. Duodecim 133(10).

- Kivimäki, M., Lindbohm, J.M. & Reijula, K. (2019). *Työstressi ja sairastavuus*. Helsingin yliopisto, Clinicum; Helsingin yliopisto, Kansanterveystieteen osasto.
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-Kustannus. 73–87.
- Klusmann, U., Richter, D., & Lüdtke, O. (2016). Teachers' Emotional Exhaustion Is Negatively Related to Students' Achievement: Evidence from a Large-Scale Assessment Study. *Journal of Educational Psychology*, 108(8), 1193–1203.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Leka S, Griffiths A, Cox T. (2003). Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. *Protecting workers' health series no. 3*. Geneve: WHO.
- Liira J, Kinnunen-Amoroso M, Pasternack I. (2010). *Työhön liittyvä stressi. Työterveyshuollon hyvät käytännöt*. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim.
- Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. (2018). *Opetusalan työolobarometri*. OAJ:n julkaisu 5:2018.
- Manka, M. L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. (2015). *Stressikirja: mistä virtaa?* Helsinki: Talentum.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15:2, 103-111.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a Multidimensional Perspective. Teoksessa T. Marek, C. Maslach & W.B. Schaufeli. (toim.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, D.C. ; Philadelphia, PA: Taylor & Francis.19-33.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. Teoksessa R. Vandenberghe, & A. M. Huberman (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press. 295-303.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.



- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus. Jyväskylä. 53–70.
- McCarthy, C., Lambert, R., Lineback, S., Fitchett, P. & Baddouh, P. (2016). Assessing Teacher Appraisals and Stress in the Classroom: Review of the Classroom Appraisal of Resources and Demands. *Educational Psychology Review*, 28(3), 577–603.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä työhyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus. 72–89.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). *Ammattikorkeakoulu-uudistuksen arviointi*. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Paterson, A., & Grantham, R. (2016). How to make teachers happy: An exploration of teacher wellbeing in the primary school context. *Educational & Child Psychology*, 33(2), 90–104.
- Rauramo, P. (2013). *Työhyvinvointi muutostilanteissa*. Työturvallisuuskeskus.
- Saaranen T., Jaakkola N., Helistö M. & Hyvärinen K. (2016). Opettajien työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Teoksessa: Saaranen, T., Koivula, M., Ruotsalainen, H., Wärnä-Furu, C. & Salminen, L. (toim.) *Terveystieteen opettajan käsikirja*. Helsinki: Tietosanoma, 311-326.
- Sallinen M. & Ahola, K. (2012). Miten stressistä voi palautua? Teoksessa Topinen-Tanner S. & Ahola K. (toim.) *Kaikki stressistä*. 78–90. Työterveyslaitos. Helsinki
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus. Bookwell Oy. Juva.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293–315.
- Shen, B., McCaughy, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 519-532.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2017). Job demands and job resources as predictors of teacher motivated for teaching? Associations with school goal

- structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 67, 152-160.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social psychology of education*. 21(5), 1251-1275.
- Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Westling, K. W., Ahonen, E. & Järvinen, S. (2012). Mitä jos opettaja etääntyy työstään? Näkökulmia opettajan työhön kiinnittymiseen. *Nuorisotutkimus*, 2, 5-20.
- Sonnentag, S. & Bayer, U-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.
- Tikkanen, T. (2018). *Monen opettajan mieli kipuilee, mutta uskaltaako siitä kertoa muille*. OAJ-areena.
- Toppinen-Tanner, S. (2011). *Process of burnout: Structure, antecedents, and consequences*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health: University of Helsinki.
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019/3.
- Työterveyslaitos. (2021.) *Stressi ja työuupumus*.
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. 9-28.
- Walker, M. (2019). *Miksi nukumme – unen voima*. Suom. Heikki Eskelinen. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki. Why We Sleep. Unlocking the Power of Sleep and Deamd.
- Watts J. & Robertsson N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50